

CRISTIANA ISABEL MACHADO GATO

**Interface trabalho-família, bem-estar e
satisfação com a carreira**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2018

CRISTIANA ISABEL MACHADO GATO

Interface trabalho-família, bem-estar e satisfação com a carreira

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2018

Interface trabalho-família, bem-estar e satisfação com a carreira

Declaração de autoria de trabalho

Declaro ser o autor deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Cristiana Gato

Copyright by

Cristiana Isabel Machado Gato

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Agradecimentos

A todos aqueles que fizeram e fazem parte deste percurso académico, aqui ficam algumas palavras de gratidão:

- Um agradecimento muito especial à minha orientadora, Professora Doutora Cátia Sousa por todo o apoio incondicional, pela partilha e por ter sido incansável. Obrigada!

- À minha família pelo apoio ao longo desta caminhada, em especial aos meus pais e à minha irmã que tornam sempre tudo mais fácil.

- Ao meu companheiro pela ajuda, motivação e paciência.

- Aos meus amigos, em especial à Alexandra, por me acompanhar sempre.

-Aos meus colegas de trabalho, por toda a motivação.

- A todos aqueles que participaram no estudo.

Resumo

Atualmente e após mudanças sucessivas a todos os níveis, nomeadamente, naquilo que é o conceito de família, os seus padrões e as exigências que lhe são colocadas, tem-se tornado difícil equilibrar os papéis profissionais e familiares. A incompatibilidade destes papéis e as dificuldades sentidas ao tentar equilibrar estas esferas, pode levar ao conflito trabalho-família e família-trabalho e consequentemente a sentimentos de culpa. Estas consequências, associadas à centralidade trabalho-família, podem afetar negativamente os indivíduos, no que diz respeito ao seu bem-estar, à sua satisfação com a vida e à sua satisfação com a carreira. Através de uma amostra de 180 participantes, 107 mulheres e 73 homens, com idades compreendidas entre os 21 e 71 anos ($M = 38.57$; $DP = 9.83$), este estudo de carácter quantitativo, tem como objetivo analisar de que modo a centralidade da família/trabalho influencia o conflito e a culpa trabalho-família, e quais os efeitos destas variáveis no bem-estar, na satisfação com a vida e, consequentemente na satisfação com a carreira. Os resultados mostram que tanto a centralidade, como o conflito e a culpa, influenciam o bem-estar, a satisfação com a vida e com a carreira. Reforça-se assim a importância do desenvolvimento de práticas e políticas amigas da família por parte das organizações, que visem um aumento do bem-estar e da satisfação do seu capital humano.

Palavras-chave: centralidade trabalho-família; conflito trabalho-família; conflito família-trabalho; sentimento de culpa; bem-estar; satisfação com a vida; satisfação com a carreira.

Abstract

Today, and after successive changes at all levels, namely in what is the concept of family, its patterns and the demands placed upon it, it has become difficult to balance professional and family roles. The incompatibility of these roles and the difficulties experienced in trying to balance these spheres can lead to conflict between work-family and family-work and, consequently, feelings of guilt. These consequences, associated with work-family centrality, can negatively affect individuals with regard to their well-being, their satisfaction with life and their career satisfaction. Through a sample of 180 participants, 107 women and 73 men, aged between 21 and 71 years ($M = 38.57$; $SD = 9.83$), this quantitative study aims to analyze how the work-family centrality influences the conflict and guilt work-family, and what the effects of these variables are on well-being, life satisfaction, and consequently career satisfaction. The results show that both centrality, conflict and guilt influence well-being, satisfaction with life and career. This reinforces the importance of the development of family-friendly practices and policies by organizations that aim to increase the well-being and satisfaction of their human capital.

Keywords: work-family centrality; work-family and family-work conflict; guilt; work-family and family-work guilt; well-being; satisfaction with life; career satisfaction.

Índice de figuras

Figura 1 - Síntese do modelo e valores de predição	24
--	----

Índice de tabelas

Tabela 1- Síntese dos instrumentos utilizados	13
Tabela 2 – Médias e desvios-padrão e valores de alfa de Cronbach das variáveis em estudo.....	17
Tabela 3 – Médias e desvios-padrão das questões sobre a vida profissional e familiar	18
Tabela 4 – Correlações das variáveis em estudo	21
Tabela 5 – Regressão hierárquica para a predição do bem-estar	22
Tabela 6 – Regressão hierárquica para a predição da satisfação com a vida	23
Tabela 7 – Regressão hierárquica para a predição da satisfação com a carreira	23

Índice Geral

Agradecimentos	V
Resumo	VI
Abstract.....	VII
Índice de figuras.....	VIII
Índice de tabelas.....	IX
Introdução	1
I. Enquadramento teórico.....	3
1. Centralidade trabalho- família	3
2. Conflito e Culpa trabalho-família e família-trabalho	5
3. Bem-estar, Satisfação com a Vida e Satisfação com a Carreira.....	7
II. Estudo Empírico.....	12
4. Metodologia	12
4.1 Amostra	12
4.2 Instrumentos	13
4.3 Procedimento	16
4.4 Análise dos dados	16
5. Resultados	17
5.1 Análise descritiva	17
5.2 Análise Correlacional	20
5.3 Análise de Regressão	21
6. Discussão	25
7. Conclusões e considerações finais	28
Referências Bibliográficas	30
Anexo	

Introdução

A interface trabalho e família tornou-se um tópico cada vez mais importante no comportamento organizacional e na pesquisa sobre gestão de recursos humanos. Cada vez mais os indivíduos passam uma parte considerável do seu tempo a trabalhar, dedicando mais tempo às exigências organizacionais, do que à sua vida pessoal, e inclusive familiar. Esta situação poderá ser consequência de variáveis identitárias, entre elas, a centralidade trabalho-família. A centralidade trabalho-família está associada a um julgamento de valor sobre a importância relativa do papel trabalho versus o papel família (Carr, Boyar, & Gregory, 2008). As pessoas tendem a investir mais tempo e energia em papéis nos quais são mais centradas, uma vez que esses papéis têm implicações significativas para o seu bem-estar e autoestima (Simon, 1992; Xie, Shi, & Ma, 2017).

Segundo Prajogo e Kumalaningrum (2016) um empregado tem um papel tão importante no trabalho quanto em casa. Uma mulher, além de ser boa funcionária, também deve ser ótima esposa e mãe. Um homem, além de ser um bom empregado, deve desempenhar também seu papel de pai e chefe de família. A carga que cada esfera exige não é fácil de equilibrar, às vezes, as exigências do trabalho requerem que um funcionário leve o trabalho para casa, o que pode interferir no papel em casa como pai/mãe ou marido/esposa. Em contrapartida, o problema em casa é transferido para o escritório, interrompendo, assim, o processo de trabalho do funcionário. Como cada função exige alto desempenho, é normal que surja um conflito de papéis a que se dá o nome conflito trabalho-família e conflito família-trabalho (e.g., Greenhaus & Beutell, 1985). Neste sentido, este é um tópico de investigação que se tem tornado recorrente, quer ao nível individual, quer ao nível organizacional, sobretudo devido ao aumento da relevância atribuída à qualidade de vida e ao bem-estar, e o acréscimo do tempo e esforço despendido no contexto laboral (Frone & Rice, 1987; Greenhaus & Beutell, 1985; Major, Klein, & Ehrhart, 2002). Contudo, alguns domínios desta problemática continuam pouco explorados, como por exemplo, o bem-estar e as expectativas de carreira. A turbulência vivida nas sociedades e um mercado de trabalho pautado pela flexibilidade, insegurança e precariedade, nomeadamente em Portugal, são fatores suscetíveis de agravar situações como o conflito e o sentimento de culpa trabalho-família, conduzindo a uma diminuição da satisfação com a vida, um menor bem-estar, menor motivação e empenho em ambas as esferas da vida (Gonçalves, Sousa, Silva, Santos, & Korabik, 2018; Korabik,

2015), o que certamente poderá afetar as expectativas de desenvolvimento da carreira e a satisfação com a mesma.

Dada a pertinência deste tema e da sua importância, não só a nível organizacional, mas também social, este estudo tem como objetivo analisar de que modo a identidade dos indivíduos (i.e., centralidade da família/trabalho) influencia o conflito e a culpa trabalho-família, e quais os efeitos destas variáveis no bem-estar, na satisfação com a vida e, conseqüentemente na satisfação com a carreira.

Esta dissertação encontra-se dividida em dois capítulos. O capítulo I debruça-se sobre a revisão de literatura, incidindo sobre a temática da centralidade trabalho-família, conflito trabalho-família e família-trabalho, o sentimento de culpa trabalho-família e família-trabalho, o bem-estar, a satisfação com a vida e satisfação com a carreira, que suportam as hipóteses de investigação. No capítulo II, será apresentada a investigação empírica, onde constam a metodologia do estudo (amostra, instrumentos, procedimentos), os resultados, as conclusões do estudo e as considerações finais.

I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Centralidade Trabalho-Família

O trabalho e a família são dois importantes domínios na vida adulta, e cada uma delas tem a sua função específica (Grzywacz, 2016). Envolvimento no trabalho, centralidade no papel do trabalho e centralidade no trabalho são todos termos usados para descrever um fenómeno em que uma pessoa atribui grande importância ao seu trabalho. Mannheim (1975) definiu a centralidade do trabalho como “a predominância relativa de conteúdos relacionados ao trabalho nos processos mentais do indivíduo, refletidos em questões relativas ao grau de preocupação, conhecimento e interesse investido no papel de trabalho em relação a outras atividades e na ênfase do indivíduo em subtemas relacionados ao trabalho” (p. 81). A equipa de pesquisa *Meaning of Working* (MOW, 1987) estudou o significado que o trabalho tem para os indivíduos nas nações industrializadas. De acordo com os resultados obtidos, o trabalho é importante para as pessoas por diferentes razões: alguns podem trabalhar por razões económicas, enquanto outros podem trabalhar pelas recompensas intrínsecas (por exemplo, senso de identidade, satisfação de ter contribuído).

Durante um período de seis anos (1978-1984), foram feitas pesquisas em 14 países com o objetivo de melhor compreender o significado do trabalho entre e dentro das culturas. A equipa de pesquisa do MOW usou duas perguntas para medir o valor relativo e absoluto da centralidade do trabalho, bem como uma questão sobre o desejo de uma pessoa continuar a trabalhar quando a motivação económica é removida. A primeira pergunta pede aos participantes que atribuam 100 pontos a cinco áreas diferentes da sua vida, incluindo lazer, comunidade, trabalho, religião e família. Isso permitiu que a equipa investigasse o trabalho relacionado a outras áreas da vida e classificasse cada área da vida de maneira ordinal. A segunda pergunta pedia aos participantes que classificassem de 1 a 7 a importância e o significado do trabalho nas suas vidas. As respostas variaram. Para uns o trabalho é considerado uma das coisas mais importantes da vida, e para outros, uma das coisas menos importantes (MOW, 1987).

Vários estudos têm aprofundado os antecedentes e consequentes da centralidade do trabalho, sendo os mais frequentes a idade, género, educação, ocupação, antiguidade, recompensas no emprego e status no emprego, satisfação profissional e com a carreira, características do trabalho, contrato psicológico (e.g., Aryee & Luk, 1996; Harpaz, 1999; Mannheim et al., 1997; Orgambidez-Ramos, Mendoza-Sierra, & Giger, 2013; Sverko &

Vizek-Vidovic, 1995), entre outros. Por exemplo, Lorence (1987) apresentou dois modelos teóricos para explicar a relação entre centralidade do trabalho e género. O “modelo de género” sugere que os homens assumem o papel de “construtor de carreira” e provedor económico da família, enquanto as mulheres se encontram mais “vocacionadas” para aceitar papéis mais centrados na família (Lorence, 1987; Gonçalves et al., 2018). Assim, os homens tendem a investir mais recursos no desenvolvimento das suas carreiras e, conseqüentemente, a sua identidade como trabalhador torna-se mais prevalente. Por outro lado, a mulher tende a alocar os seus recursos na construção da família e vê o seu papel profissional como uma parte menos importante de si (e.g., Steffy & Jones, 1988). O “modelo de trabalho”, no entanto, sugere que a natureza desigual no ambiente laboral faz com que as mulheres valorizem menos o trabalho comparativamente aos homens, uma vez que não recebem as mesmas recompensas. Além disso, as mulheres ganham menos do que os homens e muitas vezes encontram-se em empregos menos recompensadores e motivadores (Gould & Werbel, 1983).

Pessoas com elevado nível de centralidade trabalho-família acreditam que o trabalho é a atividade central nas suas vidas, e por isso, tendem a distribuir mais tempo e energia ao domínio trabalho do que na esfera familiar (Xie, Shi, & Ma, 2017). Em comparação, pessoas com baixo nível de centralidade trabalho-família acreditam que o papel da família é mais significativo nas suas vidas, e como tal, tendem a priorizar as tarefas familiares (Xie et al., 2017).

Alguns estudos têm documentado que a centralidade trabalho-família tem implicações significativas relacionadas com o trabalho, como por exemplo, desapego psicológico, compromisso no trabalho, satisfação no trabalho e retenção (Carr et al., 2008; Zhang, Ma, Xie, Tang, & Zhou, 2013). No entanto, as investigações sobre a influência da centralidade trabalho-família na vida familiar dos indivíduos são ainda escassas (Xie et al., 2017).

Considerando que o tempo e energia são recursos limitados, a dedicação trabalho-família esgota o tempo e a energia disponível para a dedicação família-trabalho (e.g., Goode, 1960; Greenhauss & Beutell, 1985). Esta situação, conduz a um conflito, já que a centralidade trabalho-família pode influenciar não só a esfera profissional, mas também a esfera familiar (Xie et al., 2017). Assim, foram definidas as seguintes hipóteses de investigação:

H1: A centralidade trabalho-família influencia o conflito trabalho-família e família-trabalho.

H2: A centralidade trabalho-família influencia a culpa trabalho-família e família-trabalho.

2. Conflito e culpa trabalho-família e família-trabalho

O binómio trabalho-família tem sido largamente estudado ao longo das últimas décadas (e.g., Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Gronlund, 2007; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Para Goldani (2002) o crescente interesse pela relação trabalho-família deve-se sobretudo às mudanças que ocorreram no mundo laboral e na estrutura das famílias tradicionais: aumento de mulheres no mercado de trabalho, aumento de famílias monoparentais, o aumento da concorrência na esfera profissional, a decadência salarial e consequentemente, o aumento do custo de vida que conduziu ao crescimento de casais com dupla carreira (Bianchi & Miljie, 2010; Goldani, 2002). Todas estas transformações dificultam o equilíbrio entre o trabalho e a família, gerando um conflito entre estes dois universos, especialmente, porque nos dias de hoje, os indivíduos não são apenas empregado/empregada, são também pai/mãe, marido/mulher e, a mesmo tempo, desempenhar tarefas domésticas (Akintayo, 2010; Gonçalves et al., 2018).

Segundo Meyer e Rowan (1977) o conflito trabalho-família ocorre quando o indivíduo tem dificuldade em responder às exigências de papéis diferentes, neste caso, família e trabalho. Greenhaus e Beutell (1985), defendem que esta dificuldade em responder às exigências dos diferentes papéis é uma forma de conflito interpapel na qual as pressões exercidas pelos papéis (família-trabalho) se tornam incompatíveis no desempenhar de tarefas no local de trabalho (público) e na família (doméstico). Assim, as exigências de ambas as esferas podem conduzir a dois tipos de conflito: o conflito trabalho-família (CTF) e o conflito família-trabalho (CFT), ou seja, o conflito trabalho-família é bidirecional. Estas duas esferas são independentes, mas ao mesmo tempo recíprocas, têm diferentes antecedentes e consequências. A interferência do trabalho na família surge quando a atividade profissional atrapalha as atividades familiares. A interferência da família no trabalho ocorre quando as atividades familiares interferem na vida profissional (e.g., Adekola, 2010; Carlson, Kacmar, & Williams 2000; Greenhaus & Beutell, 1985). Desta forma, o conflito é visto como uma dualidade de papéis conflitantes, em que as pressões dos aspetos profissionais e familiares são, em determinados momentos, incompatíveis (e.g., Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer et al., 1996).

De acordo com diversos autores (e.g., Carlson et al., 2000; Frone, Russell, & Copper, 1992; Greenhaus & Beutell 1985; Zheng & Wu, 2018) existem três grandes formas de conflito trabalho-família baseadas nesta definição:

- 1) Conflito baseado no tempo - ocorre quando o tempo dedicado a uma atividade interfere no tempo de outra.
- 2) Conflito baseado na pressão - tensão experimentada em determinadas tarefas, que provoca cansaço e limita a capacidade de responder às exigências da outra atividade.
- 3) Conflito baseado no comportamento - ocorre quando os comportamentos exigidos de um papel são contraproducentes em outro papel.

Contudo, nos últimos anos, as investigações instigadas pela psicologia positiva (Seligman, 2002) têm assumido a existência não só de interdependências negativas, mas também de interdependências positivas entre as esferas profissional e familiar (Frone, 2003; Gonçalves et al., 2018; Voydanoff, 2005). Esta ótica contribuiu para demonstrar que o trabalho e a família podem ser aliados, na medida em que as experiências do indivíduo num domínio melhoram ou tornam mais fácil a sua participação nos restantes domínios da sua vida (Greenhaus & Powell, 2006). Embora o binómio trabalho-família apresente tanto aspetos positivos (e.g., através do enriquecimento trabalho-família; Greenhaus & Powell, 2006) como aspetos negativos, a tentativa de equilibrar ambos os papéis, pode ser vista como um processo sucessivo que reflete sucesso vs. fracasso (e.g., Gonçalves et al., 2018). Isto porque, ambas as esferas exigem recursos como tempo, energia, dedicação ou esforço. Deste modo, o conflito entre o trabalho e a família representa um desafio, especialmente para os indivíduos com filhos, mas também para as organizações (Chambel & Ribeiro, 2014; Korabik et al., 2017).

Como antecedentes do conflito, estes podem dividir-se em duas esferas: antecedentes TF (stresse profissional, satisfação com o papel profissional, número de horas de trabalho, perceção de apoio à família pela organização (Byron, 2005; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Gerson & Jacobs, 2004; Matias, Andrade, & Fontaine, 2011; Stevens, Minnotte, & Kiger 2004; Torres, 2004)) e antecedentes FT (stresse familiar e divisão do trabalho familiar (Byron, 2005; Grywacz & Marks, 2000; Matias et al., 2011)).

Em geral, o conflito trabalho-família está associado negativamente ao bem-estar dos trabalhadores (Allen et al., 2000), que se reflete em muitas áreas da vida, tanto profissional quanto pessoal (por exemplo, menor satisfação com o trabalho, esgotamento, satisfação conjugal, depressão, exaustão emocional e abuso de álcool) (Allen et al., 2000; Eby et al., 2005; Frone et al., 1992; Ilies et al., 2012). Esta situação é uma consequência da necessidade de fazer uma escolha entre um domínio em favor do outro, e é suscetível de gerar emoções negativas, como por exemplo a frustração ou a culpa (e.g., Ilies et al., 2012; Korabik, 2015).

A culpa agregada ao binómio trabalho-família resulta da necessidade de escolher uma esfera em prol de outra (Conlin, 2000; Gonçalves et al., 2018; Pollock 1997; McElwain & Korabik, 2004; Korabik, 2015) porque há uma discrepância entre o que alguém prefere fazer em casa ou no trabalho e a escolha que eles fizeram (Hochwarter et al., 2007). A culpa trabalho-família e família-trabalho encontra-se associada a várias consequências negativas, como a depressão, menor satisfação com a vida, com as políticas organizacionais, com a parentalidade e menor tempo gasto com os filhos (Aycan & Eskin, 2005). Assim, avançamos com as seguintes hipóteses:

H3: O conflito trabalho-família influencia a culpa trabalho-família.

H4: O conflito família-trabalho influencia a culpa família-trabalho.

H5: O conflito e a culpa influenciam o bem-estar.

H6: O conflito e a culpa influenciam a satisfação com a vida.

H7: O conflito e a culpa influenciam a satisfação com a carreira.

3. Bem-estar, satisfação com a vida e satisfação com a carreira

Nos últimos anos as investigações sobre felicidade e bem-estar têm registado um aumento significativo, contribuindo para o conhecimento sobre os mecanismos e processos que efetivamente fazem as pessoas felizes (Rodríguez-Muñoz & Sanz-Vergel, 2013). O termo felicidade tem sido substituído por outros constructos, como o otimismo, a resiliência, as emoções positivas, *engagement*, o bem-estar, a satisfação no trabalho, as experiências positivas no trabalho (Rodríguez-Muñoz & Sanz-Vergel, 2013). Neste contexto, o bem-estar surge como um dos principais fatores chave para manter uma força de trabalho saudável e funcional, uma vez que abarca não só o bem-estar em termos de saúde, mas também o bem-estar com a vida e com o trabalho (Schulte & Vainio, 2010). Embora não exista uma definição consensual de bem-estar, há uma série de elementos comuns em muitas delas, como por exemplo, que o bem-estar é mais do que a mera ausência de circunstâncias negativas, tais como a doença (Schulte & Vainio, 2010), ou que é um estado subjetivo de saúde, felicidade, conforto e satisfação com a vida, que inclui uma dimensão física, material, social, emocional e de desenvolvimento (Waddell & Burton, 2006). De um modo geral, pode considerar-se que o bem-estar diz respeito ao funcionamento psicológico ótimo do indivíduo (Deci & Ryan,

2008). Diener (1998) sustentou que o bem-estar está relacionado ao temperamento herdado, autoestima, tarefas, objetivos da vida e ao sentimento de realização desses objetivos.

Uma sensação diminuta de bem-estar pode contribuir para um agravamento do estado de saúde (Steptoe & Wardle, 2001), ou seja, a saúde e o bem-estar psicológico estão intimamente relacionados.

De acordo com a OCDE (2011) independentemente da idade ou género, uma coisa que cada pessoa tem em comum é o número de horas que um dia tem. A forma como essas 24 horas são divididas entre diferentes atividades é um fator determinante do bem-estar. Deste modo, a obtenção de um estado de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal corresponderá ao bem-estar central do indivíduo (OCDE, 2011).

A capacidade de um indivíduo de combinar satisfatoriamente o trabalho, os compromissos familiares e a vida pessoal é importante não apenas para o bem-estar da pessoa, mas também para o de toda a família (OCDE, 2011). Além disso, uma vez que a experiência de vida é parte integrante do bem-estar (Ryff & Heidrich, 1997), a interpretação dessas experiências em termos do grau de satisfação com a vida também deve ser considerada como algo importante. Aliás, Lever (2004) defende que o bem-estar corresponde à satisfação que cada indivíduo confere a áreas distintas da sua vida (e.g., relações, saúde, educação, relações interpessoais, desenvolvimento e conhecimento pessoal, vida profissional, entre outras). De igual modo, Diener (1984) afirma que a junção de afetos positivos, negativos e a satisfação geral com a vida, resultam no bem-estar. Em suma, a satisfação com a vida, consiste numa componente cognitiva do bem-estar e foi impulsionada com o desenvolvimento de uma escala geral de satisfação com a vida (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Face ao exposto, avançamos com a seguinte hipótese:

H8: O bem-estar influencia a satisfação com a vida.

A satisfação com a vida, representa, segundo Pavot e Diener (1993), uma avaliação global que o indivíduo realiza da sua satisfação e qualidade de vida, utilizando os seus próprios critérios. Ou seja, esta variável é baseada nos julgamentos da própria pessoa (Diener et al., 1985) sobre a sua qualidade de vida, a profissão (e.g., Qu & Zhao, 2012), a família, o estado de saúde, as relações interpessoais, entre outras (Pavot & Diener, 1993).

Segundo Marsella et al. (1997) o sucesso só é significativo quando pode ser traduzido em bem-estar pessoal e um grau aceitável de satisfação com a vida. A medida de bem-estar e satisfação com a vida e a compreensão dos seus determinantes são, portanto, cruciais para

uma formulação efetiva de políticas de saúde e sociais. De acordo com a OCDE (2011), desenvolver medidas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é de extrema importância, uma vez que as condições de trabalho e várias outras políticas familiares afetam fortemente a capacidade das pessoas de conciliar trabalho e vida (OECD, 2011). Esta situação remete-nos para a questão das expectativas e da satisfação com a carreira. Ou seja, a dificuldade de encontrar um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, pode condicionar muitas vezes, as expectativas de carreira, principalmente para aqueles mais centrados na família. Estas dificuldades, para além de gerarem conflitos e culpa, são suscetíveis de diminuir o bem-estar e a satisfação com a vida. Além disso, esta escolha entre trabalho e família, deixando o trabalho para segundo plano, poderá acarretar consequências nas expectativas e satisfação com a carreira.

A carreira é toda a experiência adquirida com os estudos e com a experiência profissional ao longo da vida de um indivíduo, ou seja, é uma sequência de atitudes, atividades ou comportamentos associados ao papel do trabalho do indivíduo durante a sua vida (Arthur & Lawrence, 1984). Deste modo, é possível estabelecer um paralelo entre a carreira e os seus diferentes estádios e o desenvolvimento do indivíduo ao longo da vida (Levinson, 1978; Super, 1957), ou seja, a carreira pode ser considerada como um processo evolutivo. À semelhança do que ocorre no desenvolvimento de um indivíduo (e.g., infância, adolescência, maioridade, meia idade, velhice), cada estágio de carreira também apresenta as suas especificidades, correspondentes ao período etário do ciclo de vida (e.g., Santos, 2008).

A satisfação na carreira diz respeito à perceção individual das conquistas na carreira até ao momento presente e às suas perspetivas de progresso futuro (Gattiker & Larwood, 1988; Judge et al., 1995; Martínez-León, Olmedo-Cifuentes, & Ramón-Llorens, 2018). Reflete um equilíbrio entre o que os indivíduos esperam do seu desenvolvimento de carreira e a realização dos seus objetivos gerais de carreira (Greenhaus et al., 1990; Martínez-León et al., 2018). À semelhança do que acontece com a satisfação com a vida, também a satisfação com a carreira se refere à sua satisfação pessoal com vários aspetos do progresso e do sucesso da carreira (Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996).

Do mesmo modo que a questão do conflito e da culpa trabalho-família têm sido associadas a questões de género, também na carreira se tem verificado esta tendência, nomeadamente que, são as mulheres aquelas que mais abdicam das expectativas de carreira. Isto porque, o desequilíbrio entre a esfera profissional e familiar pode conduzir a papéis conflitantes nas mulheres trabalhadoras (Greenhauss & Beutell, 1985). Segundo Ahmad, (2008) as mulheres têm tempo e energia limitados porque têm que dedicar recursos escassos

ao trabalho e à família. Smith, Caputti e Crittenden (2012), afirmam que todas as mulheres têm uma orientação diversificada de sucesso na carreira. Portanto, a orientação de carreira pode ser definida como uma atitude expressa por alguém, que influenciará as decisões relacionadas às carreiras (Gerber, Wittekind, Grote, & Staffelbach, 2009). Essa definição inclui a ideia de que uma mulher que tenha uma orientação profissional favorável será capaz de demonstrar um comportamento que reflita uma conotação mais severa com o trabalho, a organização e a carreira do que com as famílias (Gerber et al., 2009).

O emprego feminino passou do tradicional trabalho doméstico, para carreiras não tradicionais (públicas) anteriormente exclusivas do gênero masculino, o que conduziu ao estudo das aspirações de carreira das mulheres (e.g., O'Neil & Bilimoria, 2005). Os papéis familiares tendem a inclinar-se para a restrição do acesso das mulheres às oportunidades de trabalho, impondo restrições geográficas e encorajando-as a optar por empregos que facilitem o equilíbrio entre a família e o trabalho (Hull & Nelson, 2000; McBrier, 2003; Shauman & Xie, 1996). Como consequência, as mulheres podem não conseguir empregos que ofereçam salários altos ou compatíveis com as suas qualificações. Em contraste, para os homens, que são muitas vezes considerados o ganha-pão, as responsabilidades familiares podem incentivá-los a procurar oportunidades que ofereçam recursos monetários mais elevados (Eby & Russel, 2000; Sousa, Kuschel, Brito, & Gonçalves, 2018). Estudos sobre a mobilidade geográfica indicam que é menos provável que o homem recuse uma mudança de cidade ou país, do que a mulher, com base nas necessidades de trabalho do cônjuge e na existência de filhos (Hersch & Viscusi, 1996; Shauman & Xie, 1996). Usando a teoria poder da família, Eby e Russel (2000) explicaram que quanto mais um indivíduo contribui financeiramente para o seio familiar, mais decisões de carreira vão ser feitas a seu favor. Também com poucos recursos para investir num emprego, o desempenho da mulher pode não ser o melhor, o que irá reduzir as suas possibilidades de promoção e/ou recompensas monetárias (Pfeffer & Ross, 1982). Em contraste, a estabilização pessoal e o apoio e suporte que os homens recebem da família permite-lhes um maior uso dos seus recursos pessoais para trabalhar (Pfeffer & Ross, 1982).

O'Neil e Bilimoria (2005) revelaram diferentes padrões de como a mulher dedicada à carreira se desenvolve ao longo do tempo, especialmente no que diz respeito ao impacto da carreira em vários contextos (social, organizacional e relacional). Alguns estudos mostraram também que o conflito de papéis afeta negativamente o desenvolvimento da carreira das mulheres (Komalasari, 2017). Da mesma forma, muitos estudos evidenciaram que quanto

maior o conflito de papéis entre as mulheres que já estão a trabalhar, maior será a dificuldade de desenvolver uma carreira (Beauregard, 2007; Judge, Ilies, & Scott, 2006).

O desenvolvimento de carreira está ao alcance de todos, tanto mulheres como homens. No entanto, há uma tendência de que o desenvolvimento de carreira para as mulheres é um dilema (e.g., Hite & Mc Donald, 2003). Assim, é expectável que o conflito e a culpa trabalho-família afetem, não só o bem-estar e a satisfação com a vida, mas também a satisfação com a carreira. Por outro lado, é nossa expectativa que menores níveis de bem-estar e de satisfação com a vida, tenham influenciado na satisfação com a carreira, pelo que se avança com a seguinte hipótese:

H9: O bem-estar e a satisfação com a vida influenciam a satisfação com a carreira.

Em suma, se as empresas conseguirem atender às necessidades e expectativas dos seus colaboradores, conseguirão atrair, desenvolver e envolver os melhores profissionais que, por sua vez, aumentam a produtividade e o desempenho (Greenhaus et al., 1990; Igbaria, 1991) e se tornam fontes de vantagem competitiva (Aryee & Chay, 1994). Estes benefícios justificam o investimento das empresas em recursos para desenvolver planos de carreira e práticas e políticas que visem o equilíbrio da interface trabalho-família.

Face à importância desta temática para as organizações e em especial para o seu capital humano, este estudo tem como objetivos analisar de que modo a identidade dos indivíduos (i.e., centralidade da família/trabalho) influencia o conflito e a culpa trabalho-família, e quais os efeitos destas variáveis no bem-estar, na satisfação com a vida e, consequentemente na satisfação com carreira.

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

4. Metodologia

4.1. Amostra

Para a caracterização da amostra, recorreu-se ao método de amostragem por conveniência, considerando como critério: indivíduos profissionalmente ativos (i.e., empregados). A amostra final é composta por 180 participantes, dos quais 107 são do género feminino (59.4%) e 73 do género masculino (40.6%), com idades compreendidas entre os 21 e 71 anos ($M = 38.57$; $DP = 9.83$). A maioria dos participantes é casado ou vive em união de facto ($n = 105$; 58.3%). Cerca de 31.1% ($n = 56$) dos participantes tem 2 filhos e 28.9% ($n = 52$) afirma ter um filho.

Quanto às habilitações literárias, os participantes distribuem-se por todos os graus de ensino, sendo os mais comuns o ensino secundário ($n = 82$; 45.6%) e o ensino superior ao nível da licenciatura ($n = 63$; 35%). Ao nível da atividade profissional, os dados são díspares, contudo acentuados no que diz respeito ao setor de atividade terciário ($n = 110$).

Relativamente ao tempo na atual empresa, 15.6% dos participantes trabalha há 1 ano, 10% há 2 anos, 8.9% há 3 anos, 6.1% há 4 anos, 3.3% há 5 anos, 6.7% há 6 anos, 1.7% há 7 e 9 anos e 31.6% dos participantes há 10 ou mais anos. Quanto ao número de empregos atual, a maioria dos participantes tem 1 emprego (35.6%), na sua maioria numa instituição privada (69.4%), sendo que apenas 25% trabalha numa instituição pública. Quanto ao vínculo contratual, 29.4% tem contrato com termo, 50.6% contrato sem termo e 12.2% são trabalhadores independentes – os outros vínculos contratuais (3.9%) não são representativos. De realçar que 143 dos participantes trabalha em regime de full-time e 9 em regime de part-time. Independentemente da carga horária, mais de metade dos inquiridos (55%) afirma ter uma chefia flexível, contudo apenas 17.2% possui isenção de horário.

Em relação aos cônjuges dos participantes da amostra, e ao nível das habilitações literárias, também se distribuem em todos os graus de ensino, mas com maior evidência ao nível do ensino secundário (33.9%) e ensino superior ao nível da licenciatura (10.6%). As atividades profissionais incidem maioritariamente sob o setor terciário, sendo que 12.2% dos mesmos trabalham numa instituição pública e 38.9% numa privada. Relativamente ao tempo na atual empresa, 3.3% dos cônjuges trabalha há 1 ano, 3.9% há 2 anos, 3.9% há 3 anos,

1.1% há 4 anos, 3.3% há 5 anos, 2.2% há 6 anos, 4.4% há 7 anos, 1.7% há 8 anos, 0.6% há 9 anos e 21.7% há 10 ou mais anos. Grande parte (33.3%) está vinculada a um contrato sem termo, aproximadamente 10% a um contrato com termo, e independente, ou com outro tipo de vínculo (2.2%). A maioria dos cônjuges dos participantes inquiridos trabalha em regime de full-time (40%), 33% afirma ter uma chefia flexível e simultaneamente 35% não possui isenção de horário.

4.2. Instrumentos

De acordo com o nosso objetivo os participantes reponderam a um questionário composto por várias escalas (tabela 1), assim como questões relacionadas com a vida profissional e vida familiar, e caracterização sociodemográfica.

Tabela 1.

Síntese dos instrumentos utilizados

Variáveis	Instrumento	Autor original	Versão do estudo	Operacionalização	α
CulpaTF/FT	Escala de Culpa Trabalho-Família e Família-Trabalho	McElwain, Korabik e Chappell (2005)	Versão de Gonçalves, Sousa, Silva, Santos e Korabik (2018)	4 itens CulpaTF 3 itens CulpaFT (1 - discordo totalmente a 7 – concordo totalmente)	.824
CTF/CFT	Escala de conflito trabalho-família e família-trabalho	Netemeyer, Boles e McMurrrian (1996)	Versão de Santos e Gonçalves (2014)	5 itens CTF 5 itens CFT (1- discordo totalmente a 7- concordo totalmente)	.892
Centralidade TF	Work-Family Centrality scale	Carr, Boyar e Gregory (2008)	Traduzida para o presente estudo	5 itens (1 – discordo totalmente a 7- concordo totalmente)	.799
Satisfação com a vida	Satisfaction with life scale	Simões (1992)	Versão de Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1995)	5 itens (1-discordo totalmente a 7-concordo totalmente)	.873
Bem-Estar	Escala GHQ12	Goldberh e Williams (1988)	Carochinho (2006)	14 itens (1-discordo totalmente a 7-concordo totalmente)	.793
Satisfação com a Carreira	<i>Career Satisfaction Scale (CSS)</i>	Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990)	Traduzida para o presente estudo	5 itens (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente).	.906

Escala de Culpa Trabalho-Família e Família-Trabalho – foi utilizada a adaptação portuguesa de Gonçalves et al. (2018) da escala originalmente desenvolvida por McElwain, Korabik e Chappell (2005). É uma escala composta por 7 itens que avaliam duas dimensões: culpa trabalho-família (4 itens, e.g., item 2 “Sinto-me culpado(a) por não poder cuidar da minha família tão bem como gostaria.”) e culpa família-trabalho (3 itens, e.g., item 6 “Arrependo-me de faltar ao trabalho devido a responsabilidades familiares”). As respostas são dadas numa escala de Likert de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Escala de Conflito trabalho-família e família-trabalho – As escalas de CTF e CFT, adaptadas para a população Portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), foram originalmente desenvolvidas em inglês por Netemeyer et al. (1996). Esta escala composta por 10 itens, cotados numa escala de likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) é um instrumento bidimensional que avalia as duas dimensões do conflito: conflito trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: “As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar”; item 4: “O meu emprego não permite ausências por motivos familiares”) e conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: “Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa”; item 9: “A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias”).

Satisfação com a carreira – foi utilizada a *Career Satisfaction Scale (CSS)* de Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990), que foi traduzida para português, através de um processo de tradução-retradução, para o presente estudo. É uma escala composta por 5 itens que avaliam o grau de satisfação com a carreira e seus os aspetos (e.g., item 1 “Estou satisfeito(a) com o sucesso que tenho alcançado na minha carreira”; item 4 “Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos de promoção”), através de uma escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente).

Centralidade trabalho-família – a centralidade trabalho-família foi avaliada com recurso à *Work-Family Centrality Scale* de Carr, Boyar e Gregory (2008). É uma escala composta por 5 itens que avaliam a importância relativa do trabalho versus família na vida de cada indivíduo (e.g., item 1 “Na minha opinião os objetivos de vida pessoal de um indivíduo devem ser mais orientados para o trabalho do que para a família”, item 5 “Em geral,

considero que o trabalho é bem mais importante para a vida do que a família”). As respostas são cotadas numa escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente), sendo que médias mais elevadas correspondem a uma maior centralidade do trabalho, e médias mais baixas correspondem a uma maior centralidade da família.

Satisfação com a vida - Foi utilizada a adaptação da *Satisfaction with Life Scale* (SWLS, Diener et al., 1995) para a população portuguesa de Simões (1992). É uma escala de 5 itens (e.g., item 1: “A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse”; item 4: “Até agora tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria”) avaliados através de uma escala de Likert de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Os resultados variam entre um mínimo de 7 e um máximo de 35 pontos, sendo que quanto maior o score maior a satisfação com a vida.

Bem-estar - foi avaliado através da escala GHQ12, desenvolvida por Goldberg e Williams (1988) e traduzida para a população por Carochinho (2006). É uma medida unidimensional que procura avaliar a saúde mental do participante e é constituída por 12 itens, avaliados numa escala de Likert de 7 pontos (discordo totalmente a concordo totalmente). Esta escala encontra-se centrada em duas questões: 1) a incapacidade para desempenhar as funções normais e 2) o aparecimento de experiências novas e angustiantes. É uma escala avaliada inversamente, ou seja, quanto maiores as médias menor o bem-estar psicológico percebido pelo participante.

Outras questões: foram colocadas outras questões relativamente à vida profissional e vida familiar:

- Como se posiciona relativamente àquilo que sente que está a perder em relação à vida profissional/familiar (avaliada numa escala de Likert de 7 pontos, 1 – não tenho perdido nada a 7 – tenho perdido muito);
- Relativamente à sua carreira, neste momento da sua vida, o mais importante para si é:
a) A integração entre os papéis profissional e familiar simultaneamente, ou b) Uma alternância quanto ao envolvimento em um dos papéis, família ou trabalho. (Por exemplo, deixar a carreira de “lado” enquanto se encontra em período de maternidade/paternidade e nos primeiros anos do filho, e mais tarde regressar à sua carreira).

- Considera que a sua vida profissional/familiar enriquece de algum modo a sua vida familiar/profissional? (avaliada numa escala de Likert de 7 pontos, 1 – discordo totalmente a 7 concordo totalmente)
- De um modo geral, em que medida está satisfeito com a sua vida profissional/familiar (avaliada numa escala de Likert de 7 pontos, 1 – nada satisfeito a 7 extremamente satisfeito).

Dados sociodemográficos: Foram ainda colocadas questões sobre os dados sociodemográficos (idade, género, habilitações literárias, nº filhos, informação relativa à vida profissional, dados sobre o cônjuge, entre outras) de forma a uma melhor caracterização da amostra.

4.3. Procedimento

O método quantitativo caracteriza-se pela quantificação das modalidades de recolha de informação, assim como o tratamento das mesmas através de técnicas estatísticas (Richardson, 1989). Para este efeito a distribuição dos questionários em suporte de papel, foi realizada em diferentes instituições, locais de emprego e ambientes sociais, e através do efeito bola de neve, junto de amigos, familiares e amigos. No momento da entrega do questionário foi referenciada a pertinência do estudo. O processo de entrega e recolha dos questionários foi feito entre outubro de 2017 e fevereiro de 2018. Foram garantidos o anonimato e confidencialidade dos dados.

4.4. Análise dos dados

Os dados foram analisados através do software SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), versão 25.0.

5. Resultados

5.1. Análise descritiva

Na tabela 2 podem ser observadas as médias, desvios-padrão e valores de consistência interna das variáveis em estudo.

Tabela 2

Médias, desvios-padrão e valores de alfa de Cronbach das variáveis em estudo

	<i>M</i>	<i>DP</i>	α
Sentimento Culpa TF-FT	3.09	1.40	.824
Sentimento Culpa TF	3.69	1.74	.846
Sentimento Culpa FT	2.31	1.55	.795
Conflito TF-FT	2.62	1.23	.892
Conflito TF	3.21	1.69	.906
Conflito FT	2.04	1.13	.857
Centralidade TF-FT	2.09	1.57	.799
Satisfação com a Vida	2.93	.88	.873
Bem-Estar	4.71	1.19	.793
Satisfação com a Carreira	3.38	1.06	.906

Relativamente ao sentimento de culpa, este apresenta uma média de 3.09 ($DP = 1.40$), sendo que a dimensão culpa TF é a que apresenta uma média mais elevada ($M = 3.69$; $DP = 1.74$). No que respeita ao conflito TF-FT este apresenta uma média de 2.62 ($DP = 1.23$), e à semelhança do que ocorre com a variável culpa, também a dimensão conflito TF é aquela que apresenta uma média mais elevada ($M = 3.21$; $DP = 1.13$). A centralidade TF-FT apresenta uma média de 2.09 ($DP = 1.57$), o que indica que os participantes são mais centrados na família. A satisfação com a vida apresenta uma média baixa ($M = 2.93$; $DP = .88$) e o bem-

estar uma média de 4.71 ($DP = 1.19$), ou seja, e sendo uma variável inversamente avaliada, os participantes apresentam um nível baixo de bem-estar (*vide* tabela 2)

Todas as escalas em estudo apresentam bons valores de consistência interna ($\alpha \geq .70$), com o alfa de *Cronbach* a variar entre .793 (bem-estar) e .906 (conflito FT e satisfação com a carreira).

É possível observar na tabela 3, as médias e desvios-padrão das questões relacionadas com a vida profissional e familiar. Os participantes priorizam o trabalho ($M = 4.12$) comparativamente à prioridade que dão à família ($M = 2.17$), e conseqüentemente acham que o trabalho condiciona a vida familiar ($M = 3.60$). Assim, sentem uma maior perda face à vida familiar ($M = 3.53$). É possível observar que os participantes da amostra consideram que tanto a esfera familiar como a esfera profissional se enriquecem mutuamente ($M = 4.75$ e $M = 4.42$, respetivamente). Verifica-se ainda que se encontram satisfeitos com a vida familiar ($M = 5.73$) mas também com a sua vida profissional ($M = 4.66$).

Tabela 3

Médias e desvios-padrão das questões sobre a vida profissional e familiar

	<i>M</i>	<i>DP</i>
Prioridade: Família	2.17	1.61
Prioridade: Trabalho	4.12	2.11
Trabalho condiciona vida familiar	3.60	1.96
Família condiciona vida profissional	2.73	1.85
Perda em relação à vida profissional	2.46	1.55
Perda em relação à vida familiar	3.53	1.93
Trabalho enriquece esfera familiar	4.42	1.70
Família enriquece esfera profissional	4.75	1.69
Satisfação com a vida familiar	5.73	1.21
Satisfação com a vida profissional	4.66	1.42

Com respeito à questão sobre a preferência pelo tipo de carreira, a maioria dos participantes ($N = 137$, 76.1%) afirmaram que no atual momento da sua vida, o mais importante é “a integração entre os papéis profissional e familiar simultaneamente”.

Para verificar a existência de diferenças entre as variáveis em estudo e os dados sociodemográficas, foram realizados testes- t .

Relativamente à variável **Centralidade TF-FT** foram encontradas diferenças:

- a) entre géneros ($t = -2.130$; $p = 0.002$), com as mulheres a apresentarem uma média menor ($M = 1.88$) comparativamente aos homens ($M = 2.39$);
- b) estado civil ($t = 3.33$; $p = 0.000$), com os solteiros a apresentarem uma média mais elevada ($M = 2.64$) comparativamente aos participantes casados ou em união de facto;
- c) tipo de instituição ($t = -2.50$; $p = 0.001$), onde os participantes que trabalham numa instituição privada apresentam média mais elevada ($M = 2.28$) em comparação aos que trabalham em instituições públicas ($M = 1.72$)

Também na dimensão **culpa FT** foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, relacionadas com:

- a) isenção de horário ($t = 2.177$; $p = 0.001$), observando que os participantes que possuem isenção de horário apresentam uma média mais elevada de culpa FT ($M = 2.779$) comparativamente aos que não usufruem dessa regalia ($M = 2.14$);
- b) estado civil ($t = 1.84$; $p = 0.018$), sendo os solteiros a apresentarem média mais elevada ($M = 2.65$), comparativamente aos participantes casados ou em união de facto ($M = 2.18$);
- c) tipo de instituição ($t = -2.25$; $p = 0.001$), onde os participantes que trabalham numa instituição privada apresentam média mais elevada ($M = 2.46$) em comparação aos que trabalham em instituições públicas ($M = 1.86$)

No que concerne ao **conflito TF-FT**, foram encontradas diferenças relativamente a:

- a) tipo de instituição na variável conflito TF-FT ($t = -2.74$; $p = 0.026$), e nas suas duas dimensões: conflito TF ($t = -3.34$; $p = 0.045$) e conflito FT ($t = -2.50$; $p = 0.013$), onde os participantes que trabalham nas instituições privadas apresentam médias mais elevadas ($M = 2.80$, $M = 3.46$ e $M = 2.14$, respetivamente) em relação aos que trabalham em instituições públicas ($M = 2.22$, $M = 2.61$ e $M = 1.84$, respetivamente).

Na variável **satisfação com a vida** foram encontradas diferenças em relação a:

- a) estado civil ($t = -.873$; $p = 0.013$), em que os participantes solteiros apresentam uma média menor ($M = 4.58$) em relação aos participantes casados ou em união de facto ($M = 4.74$).

Também nas questões “a família condiciona a vida profissional” ($t = -.656$; $p = 0.011$) e “perda relativamente à vida profissional” ($t = -1.252$; $p = 0.006$) foi possível observar diferenças estatisticamente significativas relacionadas com o tipo de instituição, sendo que aqueles que trabalham numa instituição privada apresentaram médias mais elevadas em ambas as questões ($M = 2.80$ e $M = 2.58$, respetivamente), comparativamente aos que trabalham numa instituição pública ($M = 2.60$ e $M = 2.24$, respetivamente).

5.2 Análise Correlacional

Na tabela 4 é possível observar os valores de correlação entre as variáveis em estudo. De acordo com os dados obtidos podemos verificar que a culpa TF-FT e o conflito TF-FT se correlacionam positivamente ($r = .596$; $p = .000$), assim como as suas dimensões, com valores de correlação a variar entre $r = .263$ e $r = .652$, para $p \leq 0.001$.

No que diz respeito à centralidade TF-FT, esta variável apresenta correlações positivas e estatisticamente significativas com a culpa TF-FT ($r = .175$, $p = 0.019$) e a dimensão culpa FT ($r = .272$, $p = 0.000$), conflito TF-FT ($r = .257$, $p = 0.001$), conflito TF ($r = .158$, $p = 0.035$) e conflito FT ($r = .321$, $p = 0.000$). De realçar a correlação entre a centralidade TF-FT e culpa TF ($r = .067$) que apesar de positiva é baixa e não é significativa.

A satisfação com a vida correlaciona-se negativamente com todas as variáveis, sendo apenas significativa a correlação com as dimensões culpa TF-FT ($r = -.170$, $p = 0.023$) e culpa TF ($r = -.193$, $p = 0.009$), com exceção para a variável satisfação com a carreira, com a qual apresenta um valor de correlação elevado e positivo ($r = .450$, $p = 0.000$).

O bem-estar está correlacionado positivamente com as variáveis culpa TF-FT ($r = .253$, $p = 0.001$), culpa TF ($r = .256$, $p = 0.001$), culpa FT ($r = .157$, $p = 0.035$), conflito TF-FT ($r = .360$, $p = 0.000$), conflito TF ($r = .309$, $p = 0.000$), conflito FT ($r = .325$, $p = 0.000$) e centralidade TF-FT ($r = .259$, $p = 0.000$). Isto é, quanto maior a centralidade TF, o conflito e a culpa, maior é o mal-estar. Apresenta ainda correlações negativas com as variáveis satisfação com a vida ($r = -.424$, $p = 0.000$) e com a satisfação com a carreira ($r = -.236$, $p =$

0.001). Uma vez que esta é uma variável avaliada inversamente, quanto maior o mal-estar menor a satisfação.

Tabela 4

Correlações das variáveis em estudo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Culpa TF-FT	-								
2. Culpa TF	.897**	-							
3. Culpa FT	.764**	.401**	-						
4. Conflito TF-FT	.596**	.608**	.352**	-					
5. Conflito TF	.586**	.652**	.263**	.917**	-				
6. Conflito FT	.419**	.349**	.371**	.803**	.500**	-			
7. Centralidade TF-FT	.175*	.067	.272**	.257**	.158*	.321**	-		
8. Satisfação com a Vida	-.170*	-.193**	-.071	-.121	-.136	-.061	-.043	-	
9. Bem-Estar	.253**	.256**	.157*	.360**	.309**	.325**	.259**	-.424**	-
10. Satisfação Carreira	-.001	-.006	.005	.080	.096	.027	.047	.450**	-.236**

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.001$

5.3. Análise de Regressão

As hipóteses de investigação foram testadas recorrendo a análises de regressão.

A variável centralidade TF-FT apresentou um valor de predição de cerca de 6.6% sobre a variável conflito TF-FT ($\beta = .257$; $t_{(178)} = 3.54$, $p = 0.001$), 2.5% sobre a dimensão conflito TF ($\beta = .158$; $t_{(178)} = 2.130$, $p = 0.035$) e 10.3% sobre a dimensão conflito FT ($\beta = .321$; $t_{(178)} = 4.52$, $p = 0.000$). Em relação à culpa, a centralidade TF-FT explica 3% da culpa TF-FT ($\beta = .175$; $t_{(178)} = 2.36$, $p = 0.019$) e cerca de 7.4% da culpa FT ($\beta = .272$; $t_{(178)} = 3.77$, $p = 0.000$).

A centralidade não apresentou poder preditivo significativo o sobre a dimensão culpa TF ($r^2 = 0.4$, $p = 0.373$). Para avaliar o poder preditivo da centralidade TF-FT e do conflito TF-FT sobre a variável culpa TF-FT, foi realizado um modelo de regressão, em que a

variável centralidade TF-FT, o conflito e as suas duas dimensões explicam 37% da variável culpa TF-FT, 43% da culpa TF e 17.2% da culpa FT.

Para avaliar o poder explicativo das variáveis centralidade conflito e culpa sobre as variáveis de resultado satisfação com a vida, satisfação com a carreira e bem-estar foram realizados três modelos de regressão (tabela 5).

Tabela 5.

Regressão hierárquica para a predição do bem-estar

Modelos	Bem-estar		
	r^2	ΔR^2	p
1. Centralidade TF-FT	.067	.067	.000
2. Centralidade TF-FT + Conflito TF-FT	.161	.094	.000
3. Centralidade TF-FT + Conflito TF-FT + Culpa TF-FT	.168	.007	.000

A regressão linear múltipla permitiu verificar que a centralidade TF-FT explica cerca de 6.7% do bem-estar (modelo 1). Mas ao acrescentarmos a variável conflito TF-FT (modelo 2), o seu poder preditivo aumenta ($R^2 = 0.094$). Contudo, é o modelo 3, que engloba as variáveis centralidade TF-FT, conflito TF-FT e culpa TF-FT aquele com um maior poder preditivo explicando 17% do bem-estar. As variáveis com contribuição significativa são a centralidade TF-FT ($\beta = .185$; $p = 0.014$) e o conflito FT ($\beta = .176$; $p = 0.042$).

Para avaliar o poder explicativo das variáveis centralidade conflito culpa e bem-estar sobre a variável satisfação com a vida, foram realizados quatro modelos de regressão (tabela 5). O modelo com maior valor preditivo é o modelo 4, que explica cerca de 20.2% da satisfação com a vida, sendo o bem-estar a única variável com contributo estatisticamente significativo e negativo ($\beta = -.442$; $p = 0.000$). Ou seja, e considerando que é uma variável avaliada inversamente, quanto maior o mal-estar menor a satisfação com a vida.

Tabela 6

Regressão hierárquica para a predição da satisfação com a vida

Modelos	Satisfação com a Vida		
	r^2	ΔR^2	p
1. Centralidade TF-FT	.002	.002	.563
2. Centralidade TF-FT + Conflito TF-FT	.019	.017	.334
3. Centralidade TF-FT + Conflito TF-FT + Culpa TF-FT	.039	.02	.222
4. Centralidade TF-FT + Conflito TF-FT + Culpa TF-FT + Bem-estar	.202	.163	.000

Por último e para avaliar o poder explicativo das variáveis centralidade, conflito, culpa, bem-estar e satisfação com a vida sobre a variável satisfação com a carreira, foram realizados cinco modelos de regressão (tabela 7).

Tabela 7.

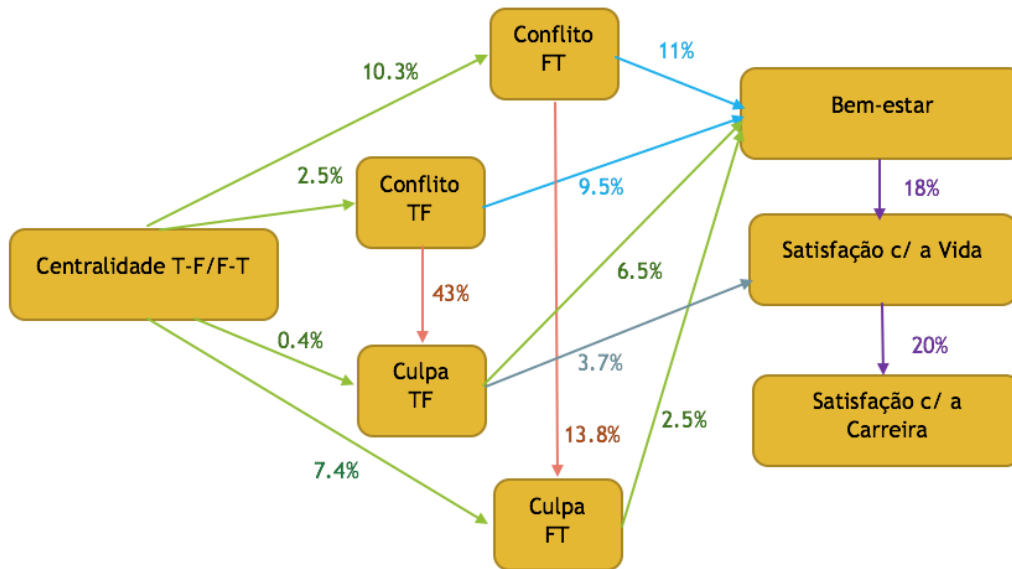
Regressão hierárquica para a predição da satisfação com a carreira

Modelos	Satisfação com a Carreira		
	r^2	ΔR^2	p
1. Centralidade TF-FT	.002	.002	.530
2. Centralidade TF-FT + Conflito TF-FT	.011	.009	.564
3. Centralidade TF-FT + Conflito TF-FT + Culpa TF-FT	.019	.016	.643
4. Centralidade TF-FT + Conflito TF-FT + Culpa TF-FT + Bem-estar	.101	.082	.005
5. Centralidade TF-FT + Conflito TF-FT + Culpa TF-FT + Bem-estar + Satisfação Vida	.243	.142	.000

Mais uma vez, é o modelo que engloba todas as variáveis (modelo 5), aquele com maior poder preditivo, já que explica cerca de 24.3% da satisfação com a carreira. Neste modelo, a dimensão conflito FT ($\beta = .209$; $p = 0.031$) e a variável satisfação com a vida ($\beta = .422$; $p = 0.000$), são as que representam um contributo estatisticamente significativo.

Na figura 1 possível observar uma síntese do modelo em estudo, com os valores explicativos de cada variável individualmente (foram excluídas as relações que não eram estatisticamente significativas).

Figura 1. Síntese do modelo e valores de predição



6. Discussão

Este estudo teve como objetivo analisar de que modo a identidade dos indivíduos (i.e., centralidade da família/trabalho) influencia o conflito e a culpa trabalho-família, e quais os efeitos destas variáveis no bem-estar, na satisfação com a vida e, consequentemente satisfação na carreira. Através de uma amostra composta por 73 homens e 107 mulheres profissionalmente ativos e maioritariamente casados ou a viverem em união de facto, foi possível observar que os participantes deste estudo se mostraram mais centrados na família. Ou seja, de acordo com Xie et al. (2017), indivíduos menos centrados no trabalho gastam mais tempo com a família, atribuindo mais importância à mesma. Deste modo, é a família que enriquece o trabalho e consideram o trabalho como condicionante da vida familiar, o que leva a um sentimento de perda. Esta centralidade na família, conjugada com a necessidade de trabalhar, encontra-se refletida na questão sobre a preferência pelo tipo de carreira, onde a maioria dos participantes (76.1%) afirmaram que no atual momento da sua vida, o mais importante é “a integração entre os papéis profissional e familiar simultaneamente”. Contudo, a procura por este equilíbrio entre ambas as esferas é um desafio que conduz muitas vezes ao conflito TF-FT e consequentemente à culpa TF-FT, uma vez que há uma necessidade de escolher uma esfera em prol da outra (Korabik, 2015).

No conflito, é a dimensão conflito TF que tem uma média mais elevada, o que sugere que os participantes experimentam mais o conflito TF do que o conflito FT. No que diz respeito ao sentimento de culpa, os resultados mostram que a dimensão sentimento de culpa TF é a que apresenta os valores médios mais elevados, o que significa que as pessoas se sentem culpadas quando deixam a família para segundo plano. Deste modo, a primeira hipótese (**H1**) a centralidade TF influencia o conflito TF-FT, pode ser confirmada. Os dados da centralidade TF-FT indicam-nos que os participantes são mais centrados na família, existindo uma correlação positiva relativamente ao conflito TF-FT, sendo que o conflito FT é superior ao conflito TF. O que era de prever, uma vez que um indivíduo, seja ele mais centrado na família ou no trabalho, tenderá a experimentar um dos conflitos.

Também a segunda hipótese (**H2**), a centralidade TF influencia a culpa TF-FT, foi confirmada. A centralidade TF-FT quando interligada com a culpa TF-FT apresenta uma influência positiva, embora com maior impacto na culpa FT.

A terceira (**H3**) e quarta (**H4**) hipótese, o conflito TF influencia a culpa TF - o conflito FT influencia a culpa FT, foram confirmadas. O conflito TF tem um impacto positivo na

culpa TF bem como o conflito FT com a culpa FT, embora este último tenha um resultado mais baixo relativamente ao primeiro. Por outras palavras, a culpa está intrinsecamente ligada ao conflito. Quanto ao conflito, estudos sobre a gestão do papel profissional e familiar mencionam vários fatores que impedem o equilíbrio destas esferas, entre os quais, o sentimento de culpa pela falta de tempo para atividades domésticas e familiares (Strobino & Teixeira, 2014). Assim, estes resultados vão ao encontro de estudos anteriores (e.g., Gonçalves et al., 2018), que apontam o conflito como um preditor dos sentimentos de culpa.

No que diz respeito à influência que o conflito e a culpa têm sobre o bem-estar (**H5**) é possível realçar que estas têm uma forte correlação com o bem-estar, no entanto os valores são mais altos quando o conflito é analisado com o bem-estar. Em relação ao bem-estar, as experiências no trabalho e na família influenciam-se reciprocamente, sejam de forma negativa (pressão dos papéis) ou positiva (facilitação das esferas) (e.g., Medeiros, Aguiar, & Barham, 2017), confirmando-se assim a quinta hipótese. Também Yuen, Fuligni, Gonzales e Telzer (2018) obtiveram resultados em que a centralidade familiar desempenha um papel mais acentuado no bem-estar, podendo ser considerada como uma resposta adaptativa a desafios familiares significativos.

Em relação à sexta hipótese (**H6**) o conflito e a culpa influenciam a satisfação com a vida, podemos perceber que o conflito não influencia a satisfação com a vida, mas a culpa na dimensão TF influencia. De um modo geral, os participantes apresentam valores mais baixos no que diz respeito à satisfação com a vida e o bem-estar. O que era expectável uma vez que quem se sente culpado terá menores níveis de satisfação com a vida (Aycan & Eskin, 2005).

A sétima hipótese (**H7**) o conflito e a culpa influenciam a satisfação com a carreira, não foi confirmada. O conflito e a culpa não apresentam influência na satisfação com a carreira.

A oitava hipótese (**H8**), o bem-estar influencia a satisfação com a vida, foi confirmada. O bem-estar apresenta uma influência positiva com a satisfação com a vida. A capacidade de um indivíduo de combinar satisfatoriamente o trabalho, os compromissos familiares e a vida pessoal é importante não apenas para o bem-estar da pessoa, mas também para o de toda a família (OECD, 2011).

A nona e última hipótese (**H9**) o bem-estar e a satisfação com a vida influenciam a satisfação com a carreira, foi confirmada. Fortemente interligados entre si, o bem-estar e a satisfação com a vida influenciam a satisfação com a carreira.

Apesar de mais centrados na família, conseguimos encontrar algumas diferenças em relação ao género: as mulheres são mais centradas na família. Esta evidência vai ao encontro dos resultados de vários estudos sobre a interface TF e a questão de género. O “modelo de género” sugere que os homens assumem o papel de “construtor de carreira” e provedor económico da família, enquanto as mulheres se encontram mais “vacionadas” para aceitar papéis mais centrados na família (Lorence, 1987; Gonçalves et al., 2018). Assim, os homens tendem a investir mais recursos no desenvolvimento das suas carreiras e, conseqüentemente, a sua identidade como trabalhador torna-se mais prevalente. Por outro lado, a mulher tende a alocar os seus recursos na construção da família e vê o seu papel profissional como uma parte menos importante de si (e.g., Steffy & Jones, 1988). Embora as mulheres se apresentem como mais centradas na família comparativamente aos homens, não foram verificadas mais diferenças em termos de género.

Como limitações podemos apontar o tamanho da amostra que nos impede de generalizar os resultados a toda a população Portuguesa, assim como a diferença entre participantes do género feminino e masculino. Seria também importante controlar que não existe o efeito da desejabilidade social.

Pesquisas futuras podem expandir este estudo de várias maneiras. Estudos cross-cultural permitirão aprofundar o peso das características culturais nos papéis de género, na definição de família, na centralidade de ambas as esferas, permitindo uma comparação (e.g., culturas feministas vs culturas masculinas ou culturas coletivistas vs culturas individualistas, Hofstede, 1991). Outra área de interesse para investigações futuras é aprofundar o lado organizacional, ou seja, analisar as estratégias que as empresas adotam (ou não) para facilitar a conjugação da vida familiar e profissional, assim como a importância que atribuem ao bem-estar e à satisfação e expectativas de carreira dos seus recursos humanos.

7. Conclusões e Considerações Finais

Com o novo curso da vida social, originado pela transformação da mulher na sociedade, o aumento de famílias monoparentais e casais de duplo emprego, dá-se uma substituição do modelo patriarca pelo modelo igualitário. Estas transformações requerem alguma reflexão sobre a relação entre família e trabalho. A atuação mais presente da mulher no mundo do trabalho torna cada vez mais necessário que se reorganize os papéis que até então eram femininos ou masculinos, para que assim se redistribuam as tarefas domésticas (Poeschl, 2010). Nesta linha de pensamento, o tema da conciliação entre o trabalho e a família surge como um contexto de várias mudanças tanto a nível do mundo do trabalho quanto na instituição familiar. Face a este cenário é importante que as organizações e os indivíduos procurem equilibrar estas duas esferas (Medeiros et al., 2017).

Desenvolver melhores medidas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é importante do ponto de vista da política, pois as condições de trabalho e várias outras políticas familiares afetam fortemente a capacidade das pessoas de conciliar trabalho e vida (OECD, 2011).

As organizações têm vindo a implementar estratégias chamadas *Family Friendly Practices* ou Políticas Amigas da Família (PAF) para minimizar os efeitos do conflito (Barham & Vanalli, 2012; Fiksenbaum, 2014; Hennings & Woo, 2014). De acordo com Allen (2011) e Barham e Vanalli, (2012) as PAF podem ser divididas em dois domínios: acordos de trabalho flexíveis e suporte ao cuidado dos dependentes. No que diz respeito ao primeiro domínio, os horários de trabalho podem ser flexíveis, a semana de trabalho concentrada, horários parciais, trabalho em casa e teletrabalho. O apoio e compreensão do superior hierárquico também é fulcral para esta conciliação. Quanto ao segundo domínio, este compreende o acesso a creches/jardim-de-infância/tempo livres e apoio ao idoso, no local de trabalho. No estudo realizado por Silva, Santos, Brandão, Ruivo e Lima (2015), em três organizações identificaram que as políticas mais disponibilizadas são o horário flexível. Em contrapartida, Teixeira e Nascimento (2011) identificaram no seu trabalho que as organizações usam práticas menos abrangentes, aplicando mais as recompensas monetárias, prémios e subsídios. No entanto quanto mais o indivíduo experimentar o conflito mais usará as políticas que a empresa disponibilize. Na perspetiva de vários autores (Guerreiro, Lourenço, & Pereira, 2006; Guerreiro & Pereira, 2006) estas políticas não são apenas benéficas para os colaboradores, as empresas também beneficiam da implementação das

mesmas, através do reforço da motivação e comprometimento dos colaboradores, redução do absentismo, aumento da produtividade, alargamento de potenciais colaboradores mais qualificados, valorização da empresa e aumento do bem-estar e satisfação no trabalho.

A flexibilidade nas condições de trabalho gera condições para desenvolver a conciliação entre o trabalho e a família, e permitir uma maior aposta na carreira. No entanto também a gestão que se faz do tempo que se atribui a cada atividade pode tornar-se benéfico a longo prazo (Barham & Vanalli, 2012).

As atuais exigências do mercado de trabalho em particular, e da sociedade em geral, estão de certo modo a prejudicar o alcance de um equilíbrio entre esferas profissional e familiar, assim como um alcance daquilo que são as expectativas de carreira e satisfação com a mesma. Este desequilíbrio acarreta, num longo prazo, um risco para o bem-estar físico, emocional e psicológico dos trabalhadores, pelo que deve ser considerado pelas organizações como um risco psicossocial que deve ser amenizado (Gonçalves, Sousa, Sousa, & Santos, 2017).

Referências bibliográficas

- Adekola, B. (2010). Work Engagement among Secondary School English Teachers in Nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 7, 51-55. doi: 10.3923/pjssci.2010.51.55
- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work – family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4, 57-65. Retrieved from <http://www.hraljournal.com/Page/8%20Aminah%20Ahmad1.pdf>
- Akintayo, D. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*, 2(1), 1-8. Retrieved from http://www.academicjournals.org/article/article1380359177_Akintayo.pdf
- Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. doi:10.1006/jvbe.2000.1774
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308. doi:10.1037//1076-8998.5.2.278.
- Arthur, M., & Lawrence, B. (1984). Perspectives on environment and career: An introduction. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(1), 1-8. <https://doi.org/10.1002/job.4030050102>
- Aryee, S., & Chay, Y. W. (1994). An examination of the impact of career-oriented mentoring on work commitment attitudes and career satisfaction among professional and managerial employees. *British Journal of Management*, 5(4), 241–249. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.1994.tb00076.x>
- Aryee, S. & Luk, V. (1996). Work and Non-Work Influences on the Career Satisfaction of Dual-Earner Couples. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 38-52. doi: 10.1006/jvbe.1996.0032.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contribution of childcare, spousal, and organizational support in reducing work-family conflict for males and females: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7/8), 453– 471. doi:10.1007/s11199-005-7134-8.

- Barham, E., & Vanalli, A. (2012). Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-60. <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>
- Beauregard, A. (2007). *Family Influences on the career life cycle. Career choice in Management and Entrepreneurship: A research companion*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Biachi, S., & Milkie. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705-725. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>
- Byron, K. (2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Carlson, D., & Kacmar, K. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713.
- Carochinho, J. A. (2006). Estudo de adaptação e validação do GHQ-12 de Goldberg para a língua portuguesa e considerações sobre a sua utilização em estudos ocupacionais. In C. Machado, L. Almeida, M. A. Guisande, M. Gonçalves & V. Ramalho, (Eds.), *Actas da XI Conferência Internacional Avaliação Psicológica: Formas e Contextos* (pp. 257-267). Braga: Psiquilíbrios.
- Carr, J., Boyar, S., & Gregory, B. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, 34(2), 244-262. <https://doi.org/10.1177/0149206307309262>
- Chambel, M. & Ribeiro, M. (2014). *A relação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Editora RH, Lda.

- Conlin, M. (2000). The new debate over working moms: As more moms choose to stay home, office life is again under fire. *Business Week*, 3699, 102-104.
- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185. <http://dx.doi.org/10.1037/a0012801>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Sapyta, J., & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33-37. http://dx.doi.org/10.1207/s15327965pli0901_3
- Eby, L., & Russell, J. (2000). Predictors of employee willingness to relocate for the firm. *Journal of Vocational Behavior*, 57(1), 42-61. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1724>
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197. doi: 10.1016/j.jvb.2003.11.003.
- Fiksenbaum, L. (2014). Supportive work-family environments: implications for work-family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653-672. doi: 10.1080/09585192.2013.796314
- Frone, M. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M., & Rice, R. (1997). Work-Family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 8(1), 45-53. <https://doi.org/10.1002/job.4030080106>
- Frone, M., Russel, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78. doi:10.1037//0021-9010.77.1.65.

- Gattiker, E. & Larwood, L. (1988). Predictors for Managers' Career Mobility, Success, and Satisfaction. *Human Relations*, 41, 569-591. doi: 10.1177/001872678804100801.
- Gerber, M., Wittekind, A., Grote, G., & Staffelbach, B. (2009). Exploring types of career orientation: A latent class analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 303-318. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.003>
- Gerson, K., & Jacobs, J. (2004). The Work-Home Crunch. *Contexts*, 3(4), 29-37. <https://doi.org/10.1525/ctx.2004.3.4.29>
- Goldani, A. (2002). Família, gênero e políticas: famílias brasileiras nos anos 90 e seus desafios como fator de proteção. *Revista Brasileira de Estudos de População, São Paulo*, 19(1), 29-48, Retrieved from www.abep.nepo.Unicamp.br/docs/rev_inf/vol_19_n1_2002/vol19_n1_2002_2artigo_29_48.pdf.
- Goldberg, D., & Williams, P. (1988). *A user's guide to the General Health Questionnaire*. Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Gonçalves, G., Sousa, C., Silva, T., Santos, J., & Korabik, K. (2018). Portuguese Mothers and Fathers Share Similar Levels of Work-Family Guilt According to a Newly Validated Measure. *Sex Roles*, 78(3-4), 194-207. doi: 10.1007/s11199-017-0782-7
- Gonçalves, G., Sousa, C., Sousa, A., & Santos, J. (2017). A culpa trabalho-família: a influência do gênero e da parentalidade / The work-family guilt: the influence of gender and parenting. In P. M. Arezes, J. S. Baptista, M. P. Barroso, P. Carneiro, P. Cordeiro, N. Costa, R. B. Melo, A. S. Miguel, G. Perestrelo (Eds.), *SHO2017: International Symposium on Occupational Safety and Hygiene - Proceedings book* (pp. 42-44). Guimarães: SPOSH. ISBN: 978-989-98203-7-1.
- Goode, W. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496. <http://dx.doi.org/10.2307/2092933>
- Gould, S., & Werbel, J.D. (1983). Work involvement: A comparison of dual wage earner and single wage earner families. *Journal of Applied Psychology*, 68, 313-319. <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.68.2.313>
- Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88 doi: 10.2307/258214

- Greenhaus, J., Parasuraman, S., & Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86. <https://doi.org/10.5465/256352>
- Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand–control, gender and work–family conflict. *Gender, Work & Organization*, 14(5), 476-497. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00361.x>
- Grzywacz, J. (2016). Work, family and employee health. In A. Tammy, & L. Eby (Eds), *The Oxford handbook of work family*. London, England: Oxford University Press.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (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(1), 111-126. doi: 10.1037//1076-8998.5.1.111
- Guerreiro, M. D., & Pereira, I. (2006). *Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família: Experiências do prémio igualdade é qualidade*. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.
- Guerreiro, M. D., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar: *Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Harpaz, I. (1999). The transformation of work values in Israel. *Monthly Labor Review*, May 1999. Retrieved from <https://www.bls.gov/opub/mlr/1999/05/rpt1full.pdf>
- Hersch, J., & Viscusi, W. (1996). Gender differences in promotions and wages. *Industrial Relations*, 35(4), 461–472. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1996.tb00416.x>
- Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2003). Career aspirations of non-managerial women: Adjustment and adaptation. *Journal of Career Development*, 29(4), 221-235. <https://doi.org/10.1023/A:1022932511826>
- Hochwarter, W., Perrewé, P., Meurs, J., & Kacmar, C. (2007). The interactive effects of work-induced guilt and ability to managers sources on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 125–135. doi:10.1037/1076-8998.12.2.125.

- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. Retrieved from <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/cultures-consequences/book9710>.
- Hull, K., & Nelson, R. (2000). Assimilation, choice, or constraint? Testing theories of gender differences in the careers of lawyers. *Social Forces*, 79, 229–264. doi: 10.1093/sf/79.1.229
- Igbaria, M. (1991). Job Performance of MIS Professionals: An Examination of the Antecedents and Consequences. *Journal of Engineering & Technology Management*, 8, 141-171. [http://dx.doi.org/10.1016/0923-4748\(91\)90027-O](http://dx.doi.org/10.1016/0923-4748(91)90027-O)
- Ilies, R., De Pater, I., Lim, S., & Binnewies, C. (2012). Attributed causes for work-family conflict: Emotional and behavioral outcomes. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 293–310. doi:10.1177/2041386612452288.
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2004). *The time divide: Work, family and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Jeffrey H., Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. doi:10.2307/20159186
- Judge, T., Cable, D., Boudreau, J., & Bretz, R. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Judge, T., Ilies, R., & Scott, B. (2006). Work–family conflict and emotions: effects at work and at home. *Personnel Psychology*, 59(4), 779-814. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00054.x>
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177. <https://doi.org/10.1023/A:1016962202639>
- Komalasari, Y. (2017). *Mediation role of career success orientation on triple roles conflict, fear of success, and career development intervention toward women's career development in Bali* [Doctoral Thesis]. Universitas Udayana, Denpasar. Retrieved from https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir/f55cc05ff9a2f77c66a05535462b58eb.pdf

- Korabik, K. (2015). The intersection of gender and work-family guilt. In M. Mills (Ed.), *Gender and the work-family experience: An intersection of two domains* (pp. 141–157). Switzerland: Springer International Publishing.
- Korabik, K. (2017). The role of work-family guilt in the work-family interface: A cross-cultural analysis. In K. Korabik, Z. Aycan, & R. Ayman (Eds.), *The work-family interface in global context* (pp. 368–391). New York: Routledge.
- León, I., & Olmedo-Cifuentes, I., & Ramón-Llorens, C. (2018). Work, personal and cultural factors in engineers' management of their career satisfaction. *Journal of Engineering and Technology Management*, *47*, 22-36. doi: 10.1016/j.jengtecman.2017.12.002.
- Lever, J. (2004). Poverty and subjective well-being in Mexico. *Social Indicators Research*, *68*, 1–33. <https://doi.org/10.1023/B:SOCI.0000025567.04153.46>
- Levinson, D. (1978), *The seasons of a man's life*. New York: Ballantine Books.
- Lorence, J. (1987). A test of “gender” and “job” models of sex differences in job involvement. *Social Forces*, *66*, 121-142. <http://psycnet.apa.org/doi/10.2307/2578903>
- Major, V., Klein, K., & Ehrhart, M. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, *87*(3), 427-436. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.427>
- Mannheim, B. (1975). A comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction: Occupational groups in Israel. *Sociology of Work & Occupations*, *2*(1), 79-102. <http://dx.doi.org/10.1177/073088847500200104>
- Mannheim, B., Baruch, Y., & Tal, J. (1997). Alternative models for antecedents and outcomes of work centrality and job satisfaction of high-tech personnel. *Human Relations*, *50*(2), 1537-1562. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/43968940_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_of_University_Teachers_in_Public_Sector_of_Pakistan
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de Duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, *XXV*(1), 9-32. Retrieved from <http://www.scielo.mec.pt/pdf/psi/v25n1/v25n1a01.pdf>

- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, *XXV*(1), 9-32. Retrieved from <http://www.scielo.mec.pt/pdf/psi/v25n1/v25n1a01.pdf>
- McBrier, D. (2003). Gender and career dynamics within a segmented professional labor market: The case of law academia. *Social Forces*, *81*, 1201–1266. <http://psycnet.apa.org/doi/10.1353/sof.2003.0065>
- McElwain, A., Korabik, K., & Chappell, D. (2005). *The work-family guilt scale*. Poster presented at the annual meeting of the Canadian Psychological Association, Montreal, QC.
- Medeiros, J., Aguiar, J., & Barham, E. (2017). Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família. *Psicologia Argumento*, *35*, 45-62. doi: 10.7213/psicolargum.35.88.23366.
- Meyer, J., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, *83*(2), 340-363. <https://doi.org/10.1086/226550>
- MOW [Meaning of Working] International Research Team. (1987). *The Meaning of Working*. London: Academic Press. <https://doi.org/10.1002/job.4030100109>
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 400-410. <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- O'Neil, D., & Bilimoria, D. (2005). Women's career development phases: Idealism, endurance, and reinvention. *Career Development International*, *10*(3), 168-189. <https://doi.org/10.1108/13620430510598300>
- OECD (2011), *Doing Better for Families*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>
- Orgambídez-Ramos, A., Mendoza-Sierra, M., & Giger, J.-C. (2013). The Effects of Work Values and Work Centrality on Job Satisfaction. A Study with Older Spanish Workers. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, *1*(3), 179-186.

- Parasuraman, S., Purohit, Y., Godshalk, V., & Beutell, N. (1996). Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300. doi: 10.1006/jvbe.1996.0025
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172. doi: 10.1037/1040-3590.5.2.164.
- Pfeffer, J., & Ross, J. (1982). The effects of marriage and a working wife on occupational and wage attainment. *Administrative Science Quarterly*, 27, 66–80.
- Poeschl, G. (2010). Desigualdades na divisão do trabalho familiar, sentimento de justiça e processos de comparação o social. *Análise Psicológica*, 1(28), 29-42. doi: [10.14417/ap.250](https://doi.org/10.14417/ap.250)
- Pollock, E. (1997). Work and family (a special report): Regaining a balance— This is home; This is work. *Wall Street Journal* (Eastern Edition), pp. 10–13.
- Prajogo, W & Kumalaningrum, M.P. (2016). Antecedents and consequences of family work conflict. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14, 591-604. Retrieved from <http://serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1485344852.pdf>
- Qu, H., & Zhao, X. (2012). Employees' work–family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65(1), 22–28. doi: 10.1016/j.jbusres.2011.07.010
- Richardson, R. J. (1989). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.
- Rodriguez-Muñoz, A. & Sanz-Vergel, A. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 95-97. doi: 10.5093/tr2013a14.
- Ryff, C. D., & Heidrich, S. M. (1997). Experience and well-being: Explorations on domains of life and how they matter. *International Journal of Behavioral Development*, 20(2), 193-206. <http://dx.doi.org/10.1080/016502597385289>
- Santos, G. (2008). Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. *e-Cadernos ces*, 1, 97-120. Retrieved from <http://www.ces.uc.pt/ecadernos>
- Santos, J., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e família-trabalho. *Revista eletrónica de Psicologia, Educação*

e Saúde, 3(2), 14-30.

- Schulte, P. & Vainio, H. (2010). Well-being at work - Overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36, 422-429. doi:10.2307/40967878.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Shauman, K., & Xie, Y. (1996). Geographic Mobility of Scientists: Sex Differences and Family Constraints. *Demography*, 33(4), 455-468. Retrieved from <https://scholar.princeton.edu/sites/default/files/yuxie/files/shauman-xie1996.pdf>
- Silva, I., Santos, G., Brandão, A., Ruivo, S., & Lima, J. (2015). Work-Family Management: Reflections on the Effectiveness of Family-Friendly Practices and Policies. In William D. Nelson (Ed.), *Advances in Business and Management*, 8 (pp. 79-94). New York: Nova Publishers
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XXVI(3), 503 – 515.
- Simon, R. W. (1992). Parental role strains, salience of parental identity and gender differences in psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 33, 25–35. <http://www.jstor.org/stable/2136855>
- Smith, P., Caputti, P., & Crittenden, N. (2012). How are women's glass ceiling beliefs related to career success? *Career Development International*, 17(5), 458-474. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.827.6990&rep=rep1&type=pdf>
- Sousa, C., Kuschel, K., Silva, T., & Gonçalves, G. (2018). Career or family? Women and men's guilt, difficulties and strategies to deal with work-family centrality. *Gender, Work, and Organization* (submitted).
- Steffy, B. D., & Jones, J. W. (1988). Workplace stress and indicators of coronary-disease risk. *Academy of Management Journal*, 31(3), 686-698. <http://dx.doi.org/10.2307/256466>
- Stephens, A., & Wardle, J. (2001) Health behaviour risk awareness and emotional well-being in students from Eastern Europe and Western Europe. *Social Science & Medicine*, 53, 1621-1630. doi:10.1016/S0277-9536(00)00446-9

- Stevens, D., Minnotte, K., & Kiger, G. (2004). Differences in work-to-family and family-to-work spillover among professional and nonprofessional workers. *Sociological Spectrum, 24*, 535-551.
- Stevens, D., Minnotte, K., & Kiger, G. (2004). Differences in work to family and family to work *spillover* among professional and non-professional workers. *Sociological Spectrum, 24*, 535-551. <https://doi.org/10.1080/02732170490483532>
- Strobino, M., & Teixeira, R. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no comércio de material de construção da cidade de Curitiba. *Revista de Administração, 49*(1), 59-76. doi: 10.5700/rausp1131
- Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Sverko, B., & Vizek-Vidovic, V. (1995). Studies of the meaning of work: Approaches, models, and some findings. In D. Super & B. Sverko (Eds.), *Life roles, values and careers. International findings of the work important study* (pp. 3-21). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adoptadas por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 12*(2), 215-225.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: uma perspectiva sociológica*. Oeiras: Celta Editora.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: Uma perspectiva sociológica*. Oeiras: Celta Editora. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10071/2181>
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family, 67*, 822 - 836. doi: 10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x.
- Waddell, G., & Burton, A. (2006). *Is work good for your health and wellbeing?* London: TSO.
- Xie, J., Shi, Y. & Ma, H. (2017). Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples. *Personality and Individual Differences, 113*, 103-108. doi: [10.1016/j.paid.2017.03.021](https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.021)

- Yuen, C., Fuligni, A., Gonzales, N., & Telzer, E. (2018). Family First? The Costs and Benefits of Family Centrality for Adolescents with High-Conflict Families. *Journal of Youth Adolescence*, 47(2), 245-259. doi: 10.1007/s10964-017-0692-6
- Zhang, X., Ma, H., Xie, J., Tang, H., & Zhou, Y. (2013). Work-family centrality and psychological detachment: The mediating role of work connectivity behavior after-hours. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 21(6), 1008–1012.
- Zheng, J., & Wu, G. (2018). Work-Family Conflict, Perceived Organizational Support and Professional Commitment: A Mediation Mechanism for Chinese Project Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2), 1-23. doi: 10.3390/ijerph15020344.

ANEXO

QUESTIONÁRIO

Este questionário insere-se num projeto de investigação de Mestrado que tem como principal objetivo recolher informação sobre a interface trabalho-família e o bem-estar.

O questionário é anónimo e confidencial.

Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião.

Estimamos cerca de 15 minutos para a sua realização.

Obrigada pela sua colaboração.

Dados Biográficos

Género	
Feminino	
Masculino	

Idade:
Nº Filhos:
Idade dos Filhos:

Estado Civil	
Solteiro	
Divorciado	
Casado/União de Facto	

Habilitações Literárias	Atividade Profissional:	Vinculo contratual	
Ensino Primário		Contrato c/ Termo	
Ensino Básico		Contrato s/ Termo	
Ensino Secundário	Tempo na empresa:	Trabalhador Independente	
Licenciatura	Nº Empregos:	Outro	
Mestrado	Instituição		
Pós-Graduação	Pública	Part-Time	
Doutoramento	Privada	Full-Time	
A sua chefia é flexível com os horários?		Sim	Não
Tem isenção de horário?		Sim	Não

Dados sobre o cônjuge (se casado ou união de facto)

Habilitações Literárias	Atividade Profissional	Vinculo contratual	
Ensino Primário		Contrato c/ Termo	
Ensino Básico		Contrato s/ Termo	
Ensino Secundário	Tempo na empresa:	Trabalhador Independente	
Licenciatura	Nº Empregos:	Outro	
Mestrado	Instituição		
Pós-Graduação	Pública	Part-Time	
Doutoramento	Privada	Full-Time	
A chefia do seu cônjuge é flexível com os horários?		Sim	Não
O seu cônjuge tem isenção de horário?		Sim	Não

GRUPO I

1. De 1 (Discordo totalmente-DT) a 7 (Concordo totalmente-CT) como se posiciona em relação às seguintes situações/afirmações?

	1	2	3	4	5	6	7
1. Lamento não estar disponível para a minha família tanto quanto gostaria	1	2	3	4	5	6	7
2. Sinto-me culpado(a) por não poder cuidar da minha família tão bem como gostaria.	1	2	3	4	5	6	7
3. Sinto-me mal porque tenho de me afastar frequentemente da minha família para tratar de assuntos profissionais.	1	2	3	4	5	6	7
4. Sinto-me culpado(a) por não demonstrar tanto interesse pelo meu/minha companheiro(a) como gostaria.	1	2	3	4	5	6	7
5. Estou preocupado(a) com a qualidade do meu trabalho porque frequentemente coloco a minha família à frente do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
6. Arrependo-me de faltar ao trabalho devido a responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6	7
7. Sinto-me mal porque tenho de me ausentar frequentemente do trabalho para tratar de assuntos familiares.	1	2	3	4	5	6	7

2. Em que medida se sente culpado(a) por:

2.1. Dar prioridade à família, deixando o trabalho para segundo plano.

Nada culpado(a)						Extremamente culpado(a)
1	2	3	4	5	6	7

2.2. Dar prioridade ao trabalho, deixando a família para segundo plano.

Nada culpado(a)						Extremamente culpado(a)
1	2	3	4	5	6	7

3. Em que medida sente que os seus compromissos e envolvimento no trabalho têm condicionado a sua vida familiar?

Nada						Muito
1	2	3	4	5	6	7

4. Em que medida sente que os seus compromissos e objetivos familiares condicionam as suas aspirações em termos de carreira?

Nada						Muito
1	2	3	4	5	6	7

5. Como se posiciona relativamente àquilo que sente que está a perder:

5.1. Relativamente à vida profissional (e.g., reuniões de trabalho, eventos profissionais, festas da empresa, oportunidades de progressão na carreira, oportunidades de expatriação)

Não tenho perdido nada						Tenho perdido muito
1	2	3	4	5	6	7

5.2. Relativamente à vida familiar (e.g., eventos familiares, festas de aniversário, prestar cuidado a familiares doentes)

Não tenho perdido nada						Tenho perdido muito
1	2	3	4	5	6	7

6. De 1 (Discordo totalmente-DT) a 7 (Concordo totalmente-CT) como se posiciona em relação às seguintes situações/afirmações?

	DT			CT			
1. As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	1	2	3	4	5	6	7
2. O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6	7
3. Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	1	2	3	4	5	6	7
4. O meu emprego não permite ausências por motivos familiares.	1	2	3	4	5	6	7
5. Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares	1	2	3	4	5	6	7
6. As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego.	1	2	3	4	5	6	7
7. Prescindindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1	2	3	4	5	6	7
8. Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1	2	3	4	5	6	7
9. A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1	2	3	4	5	6	7
10. As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1	2	3	4	5	6	7

GRUPO 2

1. Relativamente à sua carreira, neste momento da sua vida, o mais importante para si é:

a) A integração entre os papéis profissional e familiar simultaneamente.

b) Uma alternância quanto ao envolvimento em um dos papéis, família ou trabalho. (Por exemplo, deixar a carreira de “lado” enquanto se encontra em período de maternidade/paternidade e nos primeiros anos do filho, e mais tarde regressar à sua carreira).

2. Em relação à satisfação com a sua carreira, como se posiciona: de 1 discordo totalmente (DT) a 5 concordo totalmente (CT).

	DT					CT				
Estou satisfeito(a) com o sucesso que tenho alcançado na minha carreira.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos de carreira como um todo.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos salariais.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos de promoção.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos de desenvolvimento de novas competências.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

3. Considera que a sua vida profissional enriquece de algum modo a sua vida familiar? De 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Discordo Totalmente						Concordo Totalmente
1	2	3	4	5	6	7

3.1. Considera que a sua vida familiar enriquece de algum modo a sua vida profissional? De 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Discordo Totalmente						Concordo Totalmente
1	2	3	4	5	6	7

4. De 1 (Discordo totalmente-DT) a 7 (Concordo totalmente-CT) como se posiciona em relação às seguintes situações/afirmações?

	DT							CT						
1. Na minha opinião os objetivos de vida pessoal de um indivíduo devem ser mais orientados para o trabalho do que para a família.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. Na minha vida a maior satisfação vem do trabalho e não da família.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. As coisas mais importantes que me acontecem envolvem mais o trabalho do que a família.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. Na vida, o trabalho deve ser considerado bem mais importante do que a família.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. Em geral, considero que o trabalho é bem mais importante para a vida do que a família.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

GRUPO 3

1. Pense nas últimas semanas. Indique o grau em que cada afirmação se aplica a si de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente-DT) a 7 (concordo totalmente-CT):

	DT						CT
1. Tem conseguido concentrar-se no que faz.	1	2	3	4	5	6	7
2. Perdeu horas de sono devido às preocupações.	1	2	3	4	5	6	7
3. Sentiu que tem um papel útil nas coisas em que se envolve.	1	2	3	4	5	6	7
4. Sentiu-se capaz de tomar decisões.	1	2	3	4	5	6	7
5. Sentiu-se constantemente sob pressão.	1	2	3	4	5	6	7
6. Sentiu que não conseguia ultrapassar as dificuldades.	1	2	3	4	5	6	7
7. Conseguiu ter prazer nas suas atividades diárias.	1	2	3	4	5	6	7
8. Conseguiu enfrentar os seus problemas.	1	2	3	4	5	6	7
9. Tem-se sentido infeliz e deprimido(a).	1	2	3	4	5	6	7
10. Tem perdido a confiança em si próprio(a).	1	2	3	4	5	6	7
11. Tem pensado em si como uma pessoa sem valor.	1	2	3	4	5	6	7
12. Apesar de tudo, tem-se sentido razoavelmente feliz.	1	2	3	4	5	6	7

2. De um modo geral, em que medida está satisfeito(a):

2.1. Com a sua vida profissional:

Nada Satisfeito(a)						Extremamente satisfeito(a)
1	2	3	4	5	6	7

2.2. Com a sua vida familiar:

Nada Satisfeito(a)						Extremamente satisfeito(a)
1	2	3	4	5	6	7

3. Indique o grau em que cada afirmação se aplica a si de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente-DT) a 7 (concordo totalmente-CT):

	DT						CT
1. A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse.	1	2	3	4	5	6	7
2. As minhas condições de vida são muito boas.	1	2	3	4	5	6	7
3. Estou satisfeito(a) com a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
4. Até agora tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria.	1	2	3	4	5	6	7
5. Se eu pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria nada.	1	2	3	4	5	6	7

Obrigada pela sua participação.