

**TÂNIA RAQUEL MARTINS DA SILVA**

**O conflito trabalho-família e família-trabalho e a sua relação com o sentimento de culpa, satisfação com a vida e a satisfação e paixão pelo trabalho**



**UNIVERSIDADE DO ALGARVE**

**ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO, HOTELARIA E TURISMO**

**FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**2017**

**TÂNIA RAQUEL MARTINS DA SILVA**

**O conflito trabalho-família e família-trabalho e a sua relação com o sentimento de culpa, satisfação com a vida e a satisfação e paixão pelo trabalho**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM  
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

Trabalho orientado por:

Prof. Doutora Gabriela Maria Ramos Gonçalves



**UNIVERSIDADE DO ALGARVE**

**ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO, HOTELARIA E TURISMO**

**FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**2017**

“Declaração de autoria do 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.”

---

(Tânia Raquel Martins da Silva)

Direitos de cópia ou Copyright

© Copyright: Tânia Raquel Martins da Silva

“A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.”

## Resumo

O modo como homens e mulheres conseguem encontrar equilíbrio entre os papéis profissionais e familiares tem sido considerado um desafio da sociedade contemporânea. A pertinência da interface trabalho – família conduziu, durante décadas, ao florescimento da literatura, em várias disciplinas científicas.

A literatura refere o conflito trabalho-família (CTF) / família-trabalho (CFT) como um constructo associado às dificuldades na gestão da interação trabalho-família. Os compromissos familiares e profissionais são muitas vezes incompatíveis, afetando o bem-estar dos indivíduos, associado ao sentimento de culpa pela dificuldade em cumprir os dois compromissos. Em consequência, CTF e CFT afetam negativamente diversas variáveis relativas aos empregados, entre as quais a satisfação profissional, a paixão pelo trabalho e a satisfação com a vida. Apesar da profícua literatura nos últimos anos sobre os preditores e efeitos das variáveis relativas ao CTF e CFT, em Portugal os estudos ainda são muito escassos. Assim, neste estudo, assumimos que as variáveis conflito trabalho-família e família-trabalho, sentimento de culpa, satisfação profissional e paixão pelo trabalho estão relacionadas, mas objetivamos observar a expressão dessa correlação. Para o efeito desenvolvemos um estudo correlacional com 434 participantes trabalhadores de ambos os géneros seleccionados por conveniência que responderam a um instrumento constituído por seis escalas de operacionalização das variáveis referidas e itens relativos às características socio biográficas.

Os nossos resultados indicam que o conflito trabalho-família (CTF) e conflito família-trabalho (CFT) estão positivamente relacionados; o conflito entre trabalho e família está relacionado positivamente com a satisfação com o trabalho e satisfação com a vida, sendo esta última relação menos acentuada.

**Palavras-chave:** satisfação profissional; satisfação com a vida; conflito trabalho – família, conflito família – trabalho; paixão pelo trabalho; sentimento de culpa.

## **Abstract**

The way men and women can find balance between work and family roles have been considered a challenge of contemporary society. The relevance of the work interface - family led, for decades, the flowering of literature in various scientific disciplines

The literature refers to the work-family conflict / work-family as a construct that results from the interaction of work and family. Family and professional commitments are often incompatible, affecting the well-being of individuals, associated with the feeling of guilt for the difficulty in fulfilling the two commitments. So, WFC and FWC affect several variables related to employees, among which are job satisfaction, passion for work and satisfaction with life. Despite the prolific literature in recent years on the predictors and effects of variables related to WFC and FWC, studies are still very scarce in Portugal. Thus, in this study, we assume that the variables work-family and family-work, guilt, job satisfaction and passion for work are related, but we aim to observe the expression of this correlation. For this purpose, we developed a correlational study with 434 workers of both sexes selected for convenience who answered an instrument consisting of six scales of operation of the referred variables and socio biographical aspects.

The main results to be achieved should indicate that work-family conflict and work-family conflict are positively related; conflict between work and family is reflected in both job satisfaction and satisfaction with family, the latter with less intensity.

**Keywords:** Job Satisfaction; satisfaction with family, conflict work - family conflict and family – work; passion in the workplace; guilt.

## **Agradecimentos**

A elaboração deste trabalho não teria sido possível sem o estímulo e o empenho de diversas pessoas. Por isso, gostaria de expressar a minha gratidão e apreço a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para que esta dissertação se tornasse uma realidade. A todos quero manifestar os meus sinceros agradecimentos:

- À minha orientadora, Professora Doutora Gabriela Maria Ramos Gonçalves, pela sua total disponibilidade, pela simpatia com que sempre me recebeu, pelas suas sugestões sempre pertinentes e pelo seu incondicional apoio durante este último ano;
- Às Professoras Cátia Sousa e Joana Santos, pelo apoio prestado na recolha de questionários;
- À minha família, pelo seu apoio.

# Índice de imagem

Imagem 1 .....	20
----------------	----

## Índice de tabelas

Tabela1 – Síntese dos instrumentos utilizados.....	26
Tabela 2 – Conflito Trabalho-família; Conflito Família-Trabalho.....	28
Tabela 3 - Sentimento de Culpa Trabalho-Família; Sentimento de Culpa Família-Trabalho.....	28
Tabela 4 – Satisfação com a Vida.....	29
Tabela 5 – Satisfação Profissional.....	29
Tabela 6 – Paixão pelo Trabalho.....	30
Tabela 7 – Paixão Harmoniosa.....	30
Tabela 8 – Paixão Obsessiva.....	30
Tabela 9 - Correlações.....	31
Tabela 10 - Paixão pelo Trabalho como preditora da Culpa TF e Culpa FT.....	34
Tabela 11 - Paixão pelo Trabalho como preditora do CTF e CFT.....	34
Tabela 12 - Paixão pelo Trabalho como preditora da Culpa TF e Culpa FT.....	35

# Índice Geral

Resumo.....	4
Abstract .....	5
Agradecimentos.....	6
Índice de imagem .....	7
Índice de tabelas .....	7
Introdução .....	10
Capítulo 1. Enquadramento teórico.....	12
1.1. Conflito trabalho – família e Conflito família – trabalho.....	12
1.2. Sentimento de Culpa .....	15
1.3. Satisfação com a Vida.....	16
1.4. Satisfação Profissional .....	18
1.5. Paixão pelo Trabalho.....	19
Capítulo 2. Estudo empírico.....	21
2.1. Delimitação do problema e hipóteses.....	21
2.2. Metodologia .....	22
2.2.1. População e amostra.....	22
2.2.2. Instrumentos .....	23
2.2.3. Procedimento.....	27
a) Recolha dos Dados .....	27
b) Análise dos Dados.....	27
2.3. Apresentação e Análise dos Resultados .....	27
2.3.1. Valores descritivos .....	27
2.3.1.1. Conflito trabalho-família e Conflito família-trabalho .....	27
2.3.1.2. Sentimento de Culpa .....	28
2.3.1.3. Satisfação com a Vida .....	<b>Erro! Marcador não definido.</b>
2.3.1.4. Satisfação Profissional .....	29
2.3.1.5. Paixão pelo Trabalho.....	29
2.4. Análises Correlacionais e Regressões .....	31
2.4.1. - Correlações .....	31
2.4.2. – Regressões.....	33
Capítulo 3. Conclusões e considerações finais.....	36
Referências Bibliográficas .....	<b>Erro! Marcador não definido.</b>
Anexos	

## Introdução

Ao longo das últimas décadas, as características inerentes ao mundo do trabalho sofreram grandes alterações (Biachi & Milkie, 2010; Croon, Blonk, Zwart, Frings-Dresen, & Broersen, 2002). Assim, de acordo com Croon e colegas (2002), com o aparecimento da economia de 24 horas, bem como a automatização, a mecanização e a informatização das tecnologias, as pessoas passaram a ser menos expostas a grandes esforços físicos e exposições a substâncias perigosas, mas, em contrapartida, começaram a ser submetidas a exigências psicológicas muito mais complexas.

Uma dessas exigências, é a gestão da interação trabalho-família e que implica um conflito trabalho-família e família-trabalho. Este foi definido por Greenhaus e Beutell como uma “forma de conflito interpapel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, de modo a que a participação num papel torna mais difícil a participação no outro” (1985, p. 77). Diversos fatores deram origem a esse conflito, como a entrada da mulher no mercado de trabalho; o conseqüente aparecimento das “carreiras duais”; a reorganização e a divisão das responsabilidades entre homem e mulher quanto às tarefas familiares; o fenómeno da incompatibilidade e dificuldade de conciliação da vida profissional e familiar entre ambos os sexos (e.g., Frone, Russel & Cooper, 1992).

De acordo com diversos estudos, o conflito trabalho-família (CTF) e família-trabalho (CFT) fazem parte dos fatores que interferem no bem-estar e qualidade de vida dos indivíduos (e.g., Ahmad, 2008; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). Razão pela qual, nos últimos anos, os investigadores têm procurado identificar os preditores e os *outcomes* do CTF e CFT. Os antecedentes menos estudados dizem respeito aos efeitos do CTF e CFT em variáveis emocionais, entre os quais o sentimento de culpa associado à ausência na família devido a compromissos profissionais e sentimento de culpa associado à ausência no trabalho devido a compromissos familiares (Korabik, 2015). Este sentimento de culpa, por sua vez afeta as atitudes face ao trabalho e à vida, tais como a satisfação profissional (e.g., Warr Cook, & Wall, 1979) e com a vida (Diener, Scollon, Oishi, Dzokoto, & Suh, 2000) e a paixão pelo trabalho (Vallerand & Houliort, 2003). Assim, foi nosso objetivo avaliar em que medida o CTF e CFT se relaciona com as variáveis sentimento de culpa, satisfação com a vida, satisfação profissional e paixão pelo trabalho. Em Portugal, para além dos trabalhos de alguns autores (e.g., Chambel &

Ribeiro, 2014; Gonçalves, Sousa, Sousa, & Santos, 2017; Gonçalves, Sousa, Santos, Silva, & Korabik, in press) os estudos são ainda escassos. Atendendo à forte componente cultural neste processo (Korabik & McElwain, 2011), consideramos importante analisar este processo de forma a contribuir para medidas facilitadoras da gestão da interação trabalho-família quer em termos de políticas públicas, quer nas empresas e nas escolas. Apesar das várias políticas sociais e organizacionais amigas da família, a sua eficácia só é possível se estiverem alinhadas com as variáveis antecedentes, para isso, é preciso compreender o fenómeno.

Os assuntos abordados nesta dissertação foram divididos em três capítulos. O capítulo 1 contextualiza a problemática a desenvolver, os objetivos a alcançar e as questões a testar com base no estado da arte. Para o efeito, são abordados os conceitos de CTF e CFT, sentimento de culpa associado ao conflito trabalho-família (SCTF) e sentimento de culpa associado ao conflito família-trabalho (SCFT), paixão pelo trabalho (PT), satisfação profissional (SP) e satisfação com a vida (SV) e discutidos os resultados de estudos anteriores que sustentam as nossas hipóteses.

No capítulo 2, apresentamos a metodologia do estudo empírico, baseado em 434 trabalhadores no ativo, a população e amostra, o procedimento e recolha de dados, resultados e discussão.

No capítulo 3, encontram-se as conclusões e considerações finais onde discutimos as limitações, estudos futuros e os principais contributos deste trabalho.

## **Capítulo 1. Enquadramento teórico**

### **1.1. Conflito trabalho – família e Conflito família – trabalho**

Em 1985, Greenhaus e Beutell definiram o conflito resultante da dificuldade em gerir a interação do trabalho com a família como uma “forma de conflito interpapel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, de modo a que a participação num papel torna mais difícil a participação no outro” (p. 77). Os autores salientam a bidirecionalidade do constructo para se referir à interferência do trabalho na família, e da família no trabalho (Netemeyer, McMurrian, & Boles, 1996). Por exemplo, ocorre CTF trabalho-família quando as exigências do trabalho (e.g, horário laboral, reuniões inadiáveis) impedem de cumprir o papel familiar como, por exemplo, não participar numa reunião de pais (Greenhaus & Powell, 2003; Netemeyer, et al., 1996). Quando ocorre o inverso, ou seja, quando é o papel familiar que impede de cumprir o papel profissional, estamos perante o CFT. O conflito surge na tomada de consciência dessa interferência, associado à perceção de algum grau de oposição ou incompatibilidade entre diferentes objetivos, tal como acontece com os conflitos interpessoais (Ferreira, Neves e Caetano, 2001) e intrapessoais (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2005) e à pressão para a sua resolução. Por sua vez, Almeida (1992), a propósito dos conflitos interpessoais, refere que o conflito resulta da escassez de recursos, o que pode influenciar aspetos como bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho, satisfação com a vida. Desta forma, o CTF e CFT podem ser vistos como associados aos recursos e ao tempo, conforme as características específicas das pessoas (Ahmad, 2008). Por vezes, o tempo exigido por uma tarefa torna difícil a participação da pessoa numa outra tarefa, quando a pressão existente para a realização de uma das tarefas que a pessoa tem de realizar dificulta a realização de uma outra tarefa. Por fim, pode também estar relacionado com o comportamento exigido para a realização de uma tarefa, não sendo este compatível com o comportamento necessário de uma outra tarefa (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Greenhaus et al., 1985).

Com as mudanças na composição das famílias, nas responsabilidades dos membros e nas suas rotinas, na importância dada à carreira e à família por ambos os géneros, foi fácil estas duas dimensões da vida entrarem em conflito. As mulheres já não

desempenham apenas o papel de mães e de esposas e os homens não se limitam a proteger e a garantir o sustento da família, ambos trabalham e ambos partilham as rotinas e responsabilidades de cuidar dos filhos, dos avós e das lides domésticas (e.g., Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Good, Gentry, & Sisler, 2009; Premeaux, Adkins, & Mossholder, 2007; Rothausen, 1999). Esta nova distribuição de papéis e motivações de realização pessoal implicou a procura de um equilíbrio entre a família e o trabalho para homens e mulheres, que não é fácil em termos afetivos, cognitivos e comportamentais ainda mais dificultado pela pressão das organizações para que os trabalhadores se sintam empenhados e engajados pelo trabalho e pela organização.

Para Greenhaus e Beutell (1985) e Boyd, Sliter e Chatfield (2016) este conflito de papéis (profissional e familiar) está associado a três tipos de fonte: a) o tempo exigido para a realização de um papel afeta o tempo disponível para a execução de outro, reduzindo o tempo para a execução (*time-based conflict*); b) pressão que é experimentada em determinadas tarefas (*strain-based conflict*) e que provoca cansaço, irritabilidade (etc.) afetando a realização das exigências do outro papel; e c) incompatibilidade de comportamentos esperados em cada papel (*behavior-based conflict*).

Com o advento da psicologia positiva e o interesse crescente pelo bem-estar e funcionamento ótimo dos trabalhadores (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), os conflitos resultantes da interação trabalho-família (e.g., Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Greenhaus & Powell, 2003) assumiram particular importância na literatura.

Uma larga variedade de estudos permitiu observar que as variáveis antecedentes do CTF e CFT resultam: a) da cultura nacional (e.g., Korabik & McElwain, 2011; Saija, 2010); b) do contexto de trabalho: políticas amigas da família, suporte social e organizacional, características da organização, etc. (e.g., Glaveli, Karassavidou, & Zafiroopoulos, 2013; Jamadin, Mohamad, Syarkawi, & Noordin, 2015; Thomas & Ganster, 1995); c) das características intrínsecas do trabalho: exigências vs. recursos, salário, tipo de trabalho, etc. (e.g., Bacharach, Bamberger, & Conley, 1990; Demerouti & Bakker, 2011; Stock, Bauer, & Bieling, 2014); d) do contexto familiar (e.g., exigências vs. recursos, suporte da família e amigos, estrutura familiar, etc. (e.g., Demerouti & Bakker, 2011; Haar,

2013; Hackman & Oldham, 1976); e) das atitudes, personalidade e gênero: envolvimento com o trabalho, centralidade da família e da carreira, humor, etc. (e.g., Bruck & Allen, 2003; Frone, 2003) (for a review see, Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011). Por exemplo, dependendo do grau de importância que cada um atribui ao trabalho e à família, da centralidade destas duas dimensões da vida assim o indivíduo decide quais as prioridades e é afetado de forma diferente pelo conflito (Carlson et al., 2000). Também o gênero surge como uma variável antecedente, as dificuldades sentidas na articulação dos papéis profissional e familiar são mais frequentes e mais intensas em indivíduos do gênero feminino e em indivíduos com filhos (Korabik, 2015).

Relativamente às consequências, a literatura pode ser dividida em consequências:

a) emocionais, como por exemplo o efeito negativo em termos de exaustão emocional, *burnout* (e.g., Eby, et al., 2005), depressão (Frone, Rusell, & Cooper, 1992), bem-estar físico, psicológico (e.g., Netemeyer, Brashear-Alejandro, & Boles, 2004; Parasuraman & Simmers, 2001) e profissional (e.g., Lenaghan, Buda, & Eisner, 2007);

b) atitudinais face ao trabalho como a satisfação profissional (e.g., Bond, Galinsky, & Swanberg, 1997) e o empenhamento organizacional (e.g., Allen, et al., 2000) e face à vida e à família como a satisfação com a vida (Qu & Zhao, 2012), com o casamento e a qualidade da relação de casal (e.g., Bedeian, Burke, & Moffett, 1988; Cooklin, et al., 2014);

c) comportamentais, tais como o desempenho dos empregados (e.g., Bond, et al., 1997; cf., Santos & Gonçalves, 2014), turnover (Allen, et al., 2000) e estratégias de equilíbrio entre os dois papéis (e.g., Glaveli, Karassavidou, & Zafiroopoulos, 2013; Thomas & Ganster, 1995).

d) reações emocionais e comportamentos adaptativos, em particular o sentimento de culpa (Gonçalves, et al., in press; review see Ilies, Pater, Lim, & Binnewies, 2012; Korabik & McElwain, 2011; for a);

Alguns estudos têm corroborado a relação entre o CTF e o sentimento de culpa e (Korabik, 2015), os efeitos causados, tais como depressão, *stress* psicológico, menor satisfação com a vida e com o trabalho e menor motivação e empenho, etc. (Aycan & Eskin, 2005; Korabik, 2015). O sentimento de culpa, apesar de constituir uma emoção negativa alguns estudos apontam para o papel moderador e adaptativo do CTF e CFT

(see Cho & Allen, 2012). Esta ainda pouca clarificação da literatura (pelo menos do que é do nosso conhecimento) relativa à função desta variável torna pertinente analisá-la.

## **1.2. Sentimento de Culpa**

A culpa pode ser definida como uma situação emocional constrangedora resultante da transgressão de valores (Ros, 2006) e normas sociais e institucionais assumidas previamente pelos indivíduos (Eisenberg & Valiente, 2002; Merton, 1970) que se mantém até que seja restaurado o equilíbrio, por reparação, confissão ou perdão (Wright, 1971). Para Lewis (1993), o foco está na avaliação do próprio. Ou seja, a culpa está centrada numa perspectiva de Si, na medida em que os indivíduos se avaliam como tendo falhado ou tendo as características específicas ou ações que levaram à sua falha. Assim, a culpa é um sentimento intrínseco ao indivíduo e, frequentemente, acompanha um desejo de reparação (Eisenberg & Valiente 2002).

É importante referir que a culpa é um atributo de personalidade e um estado. Neste sentido, há indivíduos com maior predisposição para desencadear maior estado e mais vezes sentimento de culpa do que outros (Cho & Allen, 2012). Esta tendência está também associada a uma variedade de atributos de personalidade (traço e estado), nomeadamente, baixa autoestima e depressão, entre outros (Tangney et al., 2007).

O sentimento de culpa tem origem em alguma ação específica ou da falha em agir (Tangney, Wagner, & Gramzow, 1992), resultando em remorso ou arrependimento decorrentes de algum ato avaliado como sendo mau; muitas vezes, o senso de tensão pode servir como uma motivação para a reparação da culpa. Dessa forma, a tensão, o remorso e o arrependimento que podem surgir decorrentes do sentimento de culpa tornam-se desconfortáveis, principalmente, quando não há possibilidade de tentativa de reparação.

A culpa envolve atribuições internas, específicas, controláveis e surge quando se tem um comportamento inconsistente com os seus verdadeiros valores. A motivação e o comportamento decorrentes da culpa tendem a ser orientados para ações reparadoras, tais como confessar, pedir desculpa e/ou reparar (Tangney, 1990; Tangney, 1992;

Tangney, 2002; Tangney & Miller, 1996), de forma a repor o bem-estar e a satisfação com a vida.

Quando o indivíduo escolhe a presença no trabalho e o cumprimento dos compromissos profissionais em detrimento dos compromissos familiares, ou vice-versa, provoca um conjunto de emoções negativas, entre as quais a culpa (Ilies, De Pater, Lim, & Binnewies, 2012). Dito de outra forma, esta decisão pode resultar em sentimentos de culpa, já que existe divergência entre o nível de participação relativamente a uma atividade da preferência do sujeito conforme seja efetuada em casa ou no trabalho.

A literatura mostra a inter-relação existente entre o conflito trabalho-família e o sentimento de culpa daí adveniente (Aycan & Eskin, 2005; Korabik, 2015; Sousa, Gonçalves, Sousa, Silva, & Santos, 2016), defendendo que o sentimento de culpa constitui uma emoção negativa associada ao CTF e CFT.

### **1.3. Satisfação com a Vida**

Lever (2004) descreve a satisfação com a vida como um constructo relacionado com áreas diferentes da vida: relações familiares, saúde familiar, educação dos filhos, traços de personalidade, relações com os pares, socialização, atividades sociais, desenvolvimento e conhecimento pessoal, atividades políticas, trabalho, atividades de recreação ativa e passiva, expressão pessoal e criatividade. O bem-estar subjetivo, portanto, corresponde à satisfação que cada indivíduo confere a áreas distintas de sua vida. Deste modo, demanda-se considerá-lo como um constructo multidimensional.

Pavot e Diener (2008) apresentam a componente satisfação com a vida como um constructo emergente, que representa a avaliação global que o indivíduo realiza da sua satisfação e qualidade de vida, utilizando os seus próprios critérios (Pavot & Diener, 1993).

Esta componente afetiva pode definir-se como estados e emoções representativos da forma como o indivíduo vivencia os acontecimentos no momento imediato. Normalmente, refere-se a respostas de curta duração, a estados corporais e motivações menos conscientes (Pavot & Diener, 1993; Lucas, Diener, & Suh, 1996). A importância

da afetividade motivou o estudo das características associadas a maiores e menores níveis destas emoções e estados de humor.

Esta variável consiste numa componente cognitiva do Bem-estar Subjetivo e foi impulsionada com o desenvolvimento de uma escala geral de satisfação com a vida (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). Pode definir-se como a avaliação global que o indivíduo realiza da sua qualidade de vida e de acordo com os seus próprios critérios (Pavot & Diener, 1993; Pavot & Diener, 2008). Constitui uma avaliação subjetiva que reflete o bem-estar a longo prazo, onde são determinantes as circunstâncias da vida, valores e objetivos pessoais (Pavot & Diener, 1993). Para Schwarz e Strack (1991), a satisfação com a vida constitui um bom indicador social subjetivo, influenciado por fatores contextuais que determinam a informação cognitiva acessível ao indivíduo durante a resposta. Sugere-se que, embora útil, a subjetividade desta avaliação não permite aferir tendências básicas ou características que expliquem consistentemente os níveis de satisfação. Por oposição, em Diener, Scollon, Oishi, Dzokoto e Suh (2000), é defendido que, apesar de global e vaga, esta avaliação poderá levar a uma maior liberdade para as pessoas recorrerem às suas próprias normas, crenças e perspetivas de vida, fazendo sobressair as tendências disposicionais que a influenciam.

Segundo Diener *et al.* (1985), esta variável é baseada nos julgamentos da própria pessoa, não podendo ser medida com base em critérios considerados importantes pelos investigadores, por isso, é fundamental perguntar às pessoas qual a avaliação que fazem das suas vidas, em geral, ao invés de lhes ser perguntado qual a sua satisfação com determinados domínios específicos da vida, tentando depois fazer uma generalização.

De facto, define-se como uma avaliação global, por parte do indivíduo, sobre a sua qualidade de vida, considerando critérios escolhidos por si. Desta forma, componentes tidos como importantes, como a profissão (e.g., Qu & Zhao, 2012), a família, ter saúde e boas relações pessoais, podem adquirir pesos diferentes consoante o indivíduo (Pavot & Diener, 1993).

## 1.4. Satisfação Profissional

A satisfação profissional é uma variável que tem sido muito estudada em termos do impacto no desempenho (Ferreira, Neves, & Caetano, 2001) nos comportamentos de absentismo e na motivação. Todas estas variáveis são inerentes às atitudes e suas consequências.

Segundo Ferreira *et al.* (2001), por um lado, há autores que consideram a satisfação como um estado emocional, sentimentos ou respostas afetivas (Locke, 1976; Criyes, 1969; Mueller & McCloskey, 1990; Muchinsky, 1993; Newstrom & Davis, 1993). Por outro lado, há autores que definem o conceito de satisfação no trabalho como uma atitude generalizada em relação ao trabalho (Beer, 1964; Arnold, Robertson, & Cooper, 1991). Esta perspectiva considera o estudo da satisfação no âmbito das atitudes no trabalho, por parte dos indivíduos, que traduzem a componente afetiva e emocional das experiências individuais.

Este conceito tem sido abordado por vários autores, como reflexo da nova economia e do desafio enfrentado pelos indivíduos entre o dinamismo económico e a tranquilidade social. Cunha *et al.* (2007) apresentam a satisfação no trabalho como uma reação emocional positiva, fruto da avaliação ou das experiências proporcionadas pelo trabalho. Para Brief (cit. por Cunha et al., 2007), é um estado emocional que se reflete pela avaliação afetiva e/ou cognitiva de uma experiência de trabalho, com diferentes graus de satisfação.

As causas da Satisfação com o trabalho resultam de três fatores: o indivíduo, o trabalho e a interação com o conflito trabalho-família. Assim, o estudo da satisfação apresenta três grandes modelos de investigação, segundo Cunha *et al.* (2007), os modelos centrados no indivíduo, que procuram as influências ligadas à satisfação; os modelos centrados nas situações, analisam as relações contexto/ambiente de trabalho e os níveis de satisfação; por último, os modelos centrados nas interações, os quais investigam a relação de (des)ajustamento entre as características individuais e as situações.

Para Cunha *et al.* (2007), estas causas são entendidas como a resposta a um conjunto de fatores mais ou menos adaptados às expectativas dos indivíduos, considerando-se as causas pessoais, que incluem fatores demográficos e diferenças individuais, e as causas organizacionais, que abrangem salário, trabalho em si mesmo, perspectivas de carreira, estilo de chefia, colegas e condições físicas.

Nos trabalhos desenvolvidos por Warr (2003; 2007), a ênfase da satisfação profissional incide sobre os sentimentos e, nessa perspectiva, o bem-estar, considerado como dimensão afetiva, pode ser relacionado com o trabalho. Refere-se a satisfação dos indivíduos com aspetos específicos, o que pode ser avaliado por diversos itens. De facto, as pessoas, no contexto do trabalho, podem avaliar a sua satisfação quanto a aspetos como o pagamento; o relacionamento com os colegas e com os supervisores; as condições de trabalho; a segurança; as oportunidades e a própria natureza da atividade (emprego).

## **1.5. Paixão pelo Trabalho**

A paixão pelo trabalho, segundo Vallerand et al. (2003), é a energia que sustenta o empenhamento e a persistência de um indivíduo em uma determinada atividade. O conceito de paixão refere-se a uma forte inclinação para uma atividade de que as pessoas gostam, que acham importante e na qual investem tempo e energia. O Modelo Dualístico da paixão distingue a paixão obsessiva e a paixão harmoniosa, baseados na forma como esta é integrada na identidade do sujeito (internalização) (Vallerand et al., 2003). A paixão obsessiva está associada a uma internalização controladora, com origem na pressão intra e/ou interpessoal advinda de algumas contingências, como sentimentos de aceitação social e autoestima, associados à atividade (Vallerand, 2008) ou porque a sensação de excitação proveniente do envolvimento na atividade é incontrolável (Vallerand, 2008). Este tipo de paixão leva a pessoa a exercer a atividade, mesmo quando ela não quer, ou não o deve fazer, causando conflito entre a atividade e a participação em outras tarefas. A paixão harmoniosa é a hipótese de criar mais emoções positivas e menos emoções negativas; tal acontece porque a internalização autónoma, característica deste tipo de paixão, leva a pessoa a criar uma ligação mais flexível e, portanto, a sua experiência de envolvimento é mais completa. Tal processo de internalização ocorre em contextos onde a pessoa aceita de bom grado a sua paixão tão importante, em vez de se sentir interna ou externamente pressionada a fazê-lo (Vallerand et al., 2003). Com este tipo de paixão, a atividade ocupa um espaço significativo, mas não interfere na identidade da pessoa e está em harmonia com outros aspetos da sua vida. A paixão harmoniosa permite ao indivíduo um controlo da

atividade, este pode decidir se quer ou não exercer a atividade, o que resulta num mínimo conflito trabalho-família.

De facto, a interiorização representa o processo através do qual os indivíduos transformam os valores e comportamentos socialmente sancionados em questões pessoais (Deci & Ryan, 2000, cit. por Gonçalves et al. 2013). Quando o processo de internalização é autónomo, as pessoas voluntariamente reconhecem estes princípios como importantes, assimilam-nos na sua identidade e, assim, aceitam-nos plenamente como seus próprios. No entanto, quando o processo de internalização é controlado, as pessoas são obrigadas a identificar-se com estes princípios. Desta forma, comportamentos e valores tanto podem permanecer externos ou ser apenas parcialmente internalizados na identidade.

## Capítulo 2. Estudo empírico

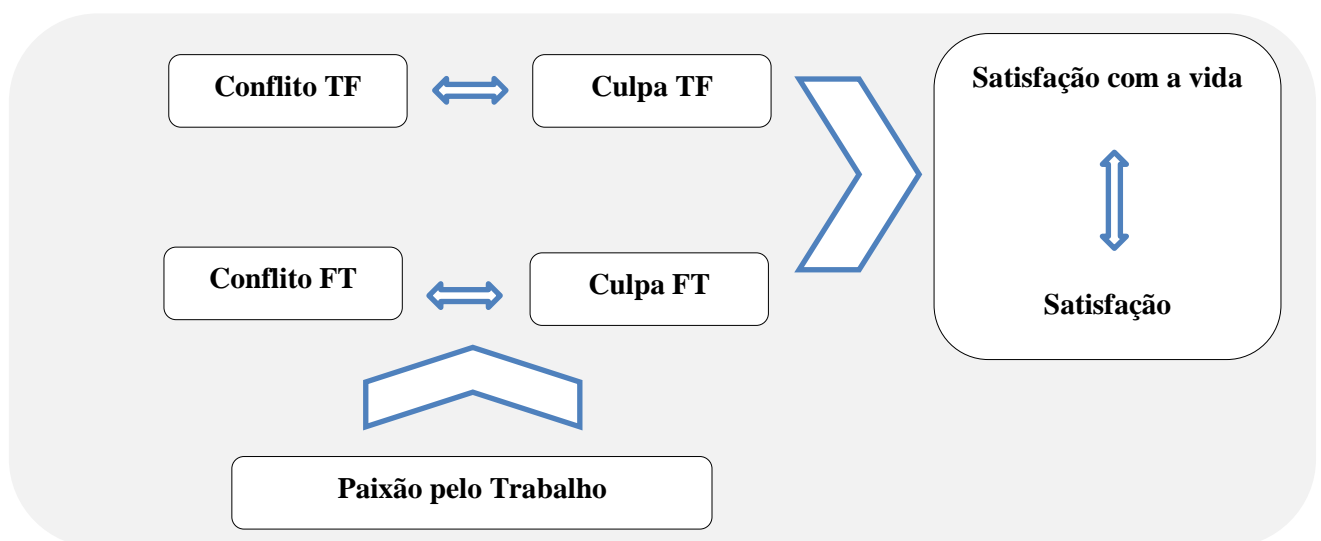
Neste segundo capítulo, descreve-se a metodologia utilizada no âmbito do estudo empírico efetuado, as hipóteses, apresentando em seguida os resultados obtidos, bem como a sua discussão.

### 2.1. Delimitação do problema e hipóteses

Tendo em conta o enquadramento teórico anteriormente exibido, a presente investigação parte do princípio que o sentimento de culpa trabalho-família e família-trabalho estão associados ao conflito trabalho família e família-trabalho, que por sua vez estão associados à negativamente à satisfação profissional, à satisfação com a vida e à paixão pelo trabalho (Vallerand et al., 2003).

Assim, é nosso objetivo avaliar em que medida o conflito trabalho-família / família-trabalho se relaciona com as variáveis sentimento de culpa, satisfação com a vida, satisfação profissional e paixão pelo trabalho. Em nosso entender, com base na reflexão teórica cremos que a paixão pelo trabalho afeta o CTF e CFT e, conseqüentemente, as restantes variáveis.

**Imagem 1 - Paixão pelo Trabalho como preditora do CTF e CFT e da Culpa TF e Culpa FT**



Assim, é nossa expectativa confirmar as hipóteses de investigação:

H1: O conflito trabalho-família está associado ao sentimento de culpa trabalho-família.

H2: O conflito família-trabalho está associado ao sentimento de culpa família-trabalho

H3: O conflito e a culpa trabalho-família estão negativamente associados à satisfação com a vida e profissional.

H4: O conflito e a culpa família-trabalho estão negativamente associados à satisfação com a vida e profissional.

H5: A paixão harmoniosa está associada positivamente com a satisfação profissional e com a vida.

H6: A paixão obsessiva está associada positivamente com a satisfação profissional e com a vida.

H7: A paixão harmoniosa afeta negativamente o conflito e o sentimento de culpa do trabalho-família e família-trabalho.

H8: A paixão obsessiva afeta positivamente o conflito e o sentimento de culpa do trabalho-família e família-trabalho.

## **2.2. Metodologia**

### **2.2.1. População e amostra**

Para a constituição da amostra, recorreu-se ao método de amostragem por conveniência, tendo sido recolhidos cerca de 434 questionários válidos.

Quanto ao género, há a considerar 56% feminino e 44% masculino. As idades apresentam uma média de 39.45. Relativamente ao estado civil, a maioria é casada 57.7%. O agregado familiar é composto por 2.91 pessoas, em média. Os inquiridos com filhos menores são 50.5%. Já o número de membros com necessidades educativas especiais, no agregado familiar, é de 2.4%. As habilitações literárias são heterogéneas, pois há participantes com ensino primário e secundário, mas a maioria apresenta ensino

básico 26.5% e ensino superior 47.1%. No que respeita à atividade profissional, destacam-se 89.6%, sendo trabalhadores por conta de outrem. Quanto ao tipo de contrato de trabalho, predomina o horário completo, com 95.7%.

### **2.2.2. Instrumentos**

De acordo com o nosso objetivo, os participantes responderam a um questionário composto por:

#### **Conflito trabalho-família (CTF) e Conflito família-trabalho (CFT)**

Este instrumento foi originalmente desenvolvido em inglês por Netemeyer *et al.* (1996) e adaptado para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2014). Os 10 itens do questionário apresentam-se sob a forma de uma escala crescente tipo Likert, de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente). É uma escala bidimensional que permite testar as duas dimensões do conflito trabalho-família. O CTF é operacionalizado por 5 itens, de 1 a 5 (e.g., item 1: “*As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.*”). O CFT é medido pelos itens de 6 a 10 (e.g., item 10: “*As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.*”). Na adaptação para a população portuguesa, o coeficiente de alfa é de 0.87 e o alfa para as duas dimensões oscila entre 0.88 (CTF) e 0.80 (CFT). No presente estudo, os valores observados entre 0.847 e 0.883 são similares às versões (original e adaptada).

#### **Sentimento de culpa trabalho-família (SCTF-R) e o sentimento de culpa família-trabalho (SCFT-R)**

Este instrumento foi desenvolvido inicialmente por McElwain, Korabik e Chappell (2005), e adaptado para a população portuguesa por Sousa, Gonçalves, e Korabik (in preparing). Os 24 itens do questionário apresentam-se sob a forma de uma escala tipo Likert, de 1 (Sempre) a 7 (Nunca). É uma escala bidimensional que permite testar as duas dimensões do sentimento de culpa trabalho-família. O SCTF-R é operacionalizado por 12 itens, de 1 a 12 (e.g., item 1: “*Quando falto a um evento familiar devido ao trabalho sinto necessidade de compensar a minha família de alguma forma.*”). O SCFT-R é medido pelos itens de 13 a 24 (e.g., item 23: “*Sinto-me mal porque não*

*consigo concentrar-me no trabalho por causa das coisas que estão a acontecer na minha família.”).*

Na adaptação para a população portuguesa, o coeficiente de alfa é de 0.921 e o alfa para as duas dimensões oscila entre 0.722 (SCTF-R) e 0.805 (SCFT-R). No presente estudo, o valor observado é de 0.929 (SCTF-R) e 0.870 (SCFT-R).

### **Satisfação com a vida**

Este instrumento foi desenvolvido inicialmente por Diener *et al.*, (1985), e adaptado para a população portuguesa por Simões (1992). Os 5 itens do questionário apresentam-se sob a forma de uma escala tipo Likert, de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). (e.g., item 3: *“Estou satisfeito com a minha vida.”*). Na adaptação para a escala portuguesa, o coeficiente é de 0.77. No presente estudo, os valores observados são 0.862.

### **Satisfação profissional**

Este instrumento foi desenvolvido em inglês por Warr, Cook e Wall (1979) e adaptado para a população portuguesa por Sousa, C., Santos, J., Orgambídez-Ramos, A., Gomes, A., & Gonçalves, G. “in proceeding”. Os 16 itens do questionário apresentam-se com sete pontos de avaliação, de 1 (extremamente insatisfeito) a 7 (extremamente satisfeito). (e.g., item 8: *“A oportunidade para utilizar as suas competências.”*). Na adaptação para a escala portuguesa, o coeficiente é de 0.77. No presente estudo, os valores observados são 0.930.

### **Paixão pelo trabalho**

Este instrumento foi desenvolvido em inglês por Vallerand e Houliort, (2003) e adaptado para a população portuguesa por Gonçalves, Orgambídez-Ramos, Ferrão, Parreira, (2014). Os 14 itens do questionário apresentam-se sob a forma de uma escala bidimensional, distribuídos em duas subescalas, sendo itens 1 a 7 para a paixão harmoniosa e itens 8 a 14 para a paixão obsessiva. As respostas seguem a escala tipo Likert, de 1 (“discordo totalmente”) a 7 (“concordo totalmente”). (e.g., item 4: *“Esta atividade reflete as qualidades de que eu gosto em mim.”*). Na adaptação para a escala

portuguesa, o coeficiente é entre 0.72 e 0.93. No presente estudo, os valores observados são 0.926 (itens 1 a 7) e 0.912 (itens 8 a 14).

No que diz respeito à caracterização da amostra, acrescentaram-se itens relativos a características sócio biográficas como o género, idade, estado civil, agregado familiar, número total de filhos, número de filhos menores, número de membros com necessidades educativas especiais, habilitações académicas, área de conhecimento, atividade profissional e o tipo de contrato de trabalho com a empresa.

O questionário foi previamente testado junto de 20 participantes que permitiram avaliar a legibilidade do questionário. Estes participantes não foram considerados no total da amostra.

**Tabela 1 - Síntese dos instrumentos utilizados**

Variáveis	Instrumento	Autor original	Versão do estudo	Operacionalização	$\alpha$
<b>CTF/CFT</b>	Escala de Conflito Trabalho-Família / Família-Trabalho	Netemeyer, Boles e McMurrian (1996)	Adaptação Versão de Santos e Gonçalves (2014)	5 itens CTF	0.847 (itens 1 a 5)
				5 itens CFT (1 - Discordo Totalmente a 7 - Concordo Totalmente)	0.883 (itens 6 a 10)
<b>SCTF/SCFT</b>	Escala de Satisfação de Conflito Trabalho-Família/ Satisfação Família-Trabalho	McElwain, Korabik, e Chappell, (2005)	Versão de Sousa, Gonçalves, e Korabik (in preparing)	24 itens	0.929
				com base na avaliação de “Sempre”/“Nunca”.	0.870
<b>SV</b>	Escala de Satisfação com a Vida	Diener, Emmons, Larsen, e Griffin, (1985)	Versão de Simões (1992)	5 itens (1 - Discordo Totalmente a 7 - Concordo Totalmente)	0.862
<b>SP</b>	Escala de Satisfação Profissional	Warr, Cook, e Wall (1979)	Versão de Sousa, <i>et al</i> , (2017)	16 itens (1 – Extremamente Insatisfeito a 7 – Extremamente Satisfeito)	0.930
<b>PT</b>	Escala de Paixão pelo Trabalho	Vallerand <i>et al.</i> , (2003)	Gonçalves, Orgambídez-Ramos, Ferrão e Parreira (2014)	14 itens (1 - Discordo Totalmente a 7 - Concordo Totalmente)	0.926 (itens 1 a 7) 0.912 (itens 8 a 14)

Abreviaturas: CTF/CFT - conflito trabalho-família/conflito família-trabalho; SCTF/SCFT – satisfação conflito trabalho-família/ satisfação conflito família-trabalho; SV – satisfação com a vida; SP – satisfação profissional; PT – paixão pelo trabalho.

### **2.2.3. Procedimento**

#### **a) Recolha dos Dados**

Iniciou-se a distribuição dos questionários, em diferentes instituições e contactando inicialmente com os respetivos chefes, para através de um diálogo informal presencial serem informados relativamente aos objetivos do estudo, sendo entregue uma fotocópia do respetivo documento a autorizar a recolha dos questionários. O processo de entrega e recolha dos questionários decorreu entre janeiro e maio de 2015, em diferentes áreas profissionais. Deste modo, a sua aplicação foi efetuada em papel de modo individual, sendo que a sua maioria foi realizada em locais de trabalho.

Os participantes foram informados que o estudo se destinava a analisar a interação trabalho-família (vide anexo). Foi garantida a liberdade de participação e a confidencialidade e anonimato das suas respostas. Em seguida, os participantes acordaram verbalmente em participar no questionário.

#### **b) Análise dos Dados**

Após a recolha dos dados, procedeu-se à sua introdução e respetiva análise através do *software* SPSS 19 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

## **2.3. Apresentação e Análise dos Resultados**

### **2.3.1. Valores descritivos**

#### **2.3.1.1. Conflito trabalho-família e Conflito família-trabalho**

A tabela 2 apresenta os valores descritivos de média e desvio padrão, tendo em conta o género, perante o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho. Quanto ao conflito trabalho-família, o género feminino apresenta menor média, enquanto o género masculino apresenta uma maior média. Relativamente ao conflito família-trabalho, o género feminino apresenta também, uma menor média, comparando com o género masculino. Assim é

possível concluir que o conflito trabalho-família é superior ao conflito família-trabalho, para ambos os géneros.

**Tabela 2 – Médias e Desvio-Padrão do Conflito Trabalho-Família; Conflito Família-Trabalho em função do género**

	CTF		CFT	
<b>Feminino</b>	M= 3.47	SD= 1.458	M= 2.46	SD= 1.417
<b>Masculino</b>	M= 3.86	SD= 1.485	M= 2.86	SD= 1.436
<b>Total</b>	M= 3.64	SD= 1.471	M= 2.63	SD= 1.437

**Abreviaturas:** Conflito trabalho-família (CTF); Conflito família-trabalho (CFT)

### 2.3.1.2. Sentimento de Culpa

Na tabela 3, quanto ao sentimento de culpa trabalho-família, a média no género masculino é muito próxima da média feminina. Por sua vez, quanto ao sentimento de culpa família-trabalho, o género feminino apresenta uma média inferior, quando comparada com o género masculino. Como se pode verificar, o sentimento de culpa família-trabalho é superior ao sentimento de culpa trabalho-família, cuja média total é inferior, mas nenhuma destas diferenças tem relevância.

**Tabela 3 - Médias e Desvio-Padrão do Sentimento de Culpa Trabalho-Família; Sentimento de Culpa Família-Trabalho**

	Sentimento de Culpa TF		Sentimento de Culpa FT	
<b>Feminino</b>	M= 3.88	SD= 1.274	M= 4.59	SD= 1.219
<b>Masculino</b>	M= 3.88	SD= 1.234	M= 4.77	SD= 1.167
<b>Total</b>	M= 3.88	SD= 1.255	M= 4.67	SD= 1.188

**Abreviaturas:** Trabalho-família (TF); Família-trabalho (FT)

### 2.3.1.3. Satisfação com a Vida

Na tabela 4, apresentam-se os valores descritivos de média e desvio padrão, da variável satisfação com a vida, em função do género. O género feminino apresenta uma média superior. Desta forma, a satisfação com a vida é superior no género feminino, não sendo, no entanto, uma diferença significativa.

**Tabela 4 – Médias e Desvio-Padrão da Satisfação com a vida**

Satisfação com a vida		
Feminino	M= 4.24	SD= 1.284
Masculino	M= 4.15	SD= 1.211
Total	M= 4.20	SD= 1.252

### 2.3.1.4. Satisfação Profissional

Na tabela 5, apresentam-se os valores descritivos de média e desvio padrão, conforme o género, considerando-se a satisfação profissional. O género masculino apresenta uma média maior. Desta forma, a satisfação profissional é superior no género masculino, não sendo, no entanto, uma diferença relevante.

**Tabela 5 – Médias e Desvio-Padrão da Satisfação Profissional**

Satisfação profissional		
Feminino	M= 4.23	SD= 1.109
Masculino	M= 4.42	SD= 1.034
Total	M= 4.32	SD= 1.080

### 2.3.1.5. Paixão pelo trabalho

Na tabela 6, apresentam-se os valores descritivos de média e desvio padrão, quanto à paixão pelo trabalho. Segundo estes dados, o género masculino tem valores ligeiramente superiores, o que permite concluir que a paixão pelo trabalho é mais valorizada pelo género masculino.

**Tabela 6 – Médias e Desvio-Padrão da Paixão pelo Trabalho**

Paixão pelo trabalho		
Feminino	M= 3.47	SD= 1.157
Masculino	M= 3.55	SD= 1.110
Total	M= 3.50	SD= 1.136

Na tabela 7, observam-se os valores da paixão harmoniosa, o género masculino tem valores ligeiramente superiores, o que permite concluir que a paixão harmoniosa pelo trabalho está mais presente no género masculino.

Quanto aos valores da paixão obsessiva pelo trabalho, na tabela 8, verifica-se que o género feminino apresenta uma média menor, comparativamente aos participantes masculinos.

Os homens, na paixão pelo trabalho, apresentam uma média superior às mulheres, mas a mesma não é significativa.

**Tabela 7 – Médias e Desvio-Padrão  
da Paixão harmoniosa**

Paixão harmoniosa		
Feminino	M= 4.25	SD= 1.361
Masculino	M= 4.34	SD= 1.219
Total	M= 4.26	SD= 1.300

**Tabela 8 – Médias e Desvio-Padrão  
da Paixão obsessiva**

Paixão obsessiva		
Feminino	M= 2.68	SD= 1.260
Masculino	M= 2.76	SD= 1.318
Total	M= 2.71	SD= 1.285

## 2.4. Análises Correlacionais e Regressões

### 2.4.1. - Correlações

**Tabela 9 – Correlações**

	MCulpaTF	MCulpaFT	MCTF	MCFT	MSatVida	MSatProf	MPaixãoHarm	MPaixãoObs
MCulpaTF	-							
MCulpaFT	.350**							
MCTF	.476**	.196**						
MCFT	.326**	.388**	.501**					
MSatVida	-.126**	.023	-	-.019				
			.218**					
MSatProf	-.128**	.022	-	-	.241**			
			.255**	.123**				
MPaixãoHarm	-.127**	-.090	-	-.121*	.455**	.377**		
			.197**					
MPaixãoObs	.044	.064	-.040	.013	.257**	.241**	.615**	-

\*. Correlação é significativa ao nível 0.05.

\*\*.. Correlação é significativa ao nível 0.01

Os nossos resultados mostram uma correlação positiva entre Culpa trabalho-família e Culpa trabalho-família ( $r = .476$ ,  $p = .000$ ), dito de outra forma, quanto mais o CTF mais a culpa associada. A correlação Culpa trabalho-família e Culpa família-trabalho é positiva ( $r = .196$ ,  $p = .000$ ), ou seja, quanto mais elevada é a Culpa trabalho-família, maior é a Culpa família-trabalho. Assim, confirma-se a hipótese apresentada 1, segundo a qual o conflito trabalho-família está associado ao sentimento de culpa trabalho-família.

Relativamente ao conflito família-trabalho, a correlação é positiva com a Culpa trabalho-família ( $r = .326$ ,  $p = .000$ ), com a Culpa família-trabalho ( $r = .388$ ,  $p = .000$ ) e, também, com o conflito trabalho-família ( $r = .501$ ,  $p = .000$ ). Assim, quanto maior é o conflito família-trabalho, maior é a culpa trabalho-família, a culpa família-trabalho e o conflito trabalho-família. Esta correlação confirma a hipótese 2, na qual se afirma que o conflito família-trabalho está associado ao sentimento de culpa família-trabalho.

A satisfação com a vida apresenta uma correlação negativa com a culpa trabalho-família, ( $r = -.126$ ,  $p = .008$ ), ou seja, quanto maior é a culpa trabalho-família, menor se revela a satisfação com a vida. A satisfação com a vida apresenta uma correlação negativa com o conflito trabalho-família ( $r = -.218$ ,  $p = .000$ ), isto é, quanto mais elevado é o conflito trabalho-família, menor é a satisfação com a vida. Estes dados dão uma resposta à hipótese 3, o conflito e a culpa trabalho-família estão negativamente associados à satisfação com a vida e profissional.

Quanto à satisfação profissional, apresenta uma correlação negativa com a culpa trabalho-família ( $r = -.128$ ,  $p = .007$ ), ou seja, quanto mais elevada a culpa trabalho-família, menor é a satisfação profissional. A satisfação profissional tem, ainda, uma correlação negativa com o conflito trabalho-família ( $r = -.255$ ,  $p = .000$ ), dito de outra forma, quanto maior é a conflito trabalho-família, menor é a satisfação profissional. A satisfação profissional tem uma correlação negativa com o conflito família-trabalho ( $r = -.123$ ,  $p = .010$ ), ou seja, quanto maior for o conflito família-trabalho, menor é a satisfação profissional. A satisfação profissional apresenta uma correlação positiva com a satisfação com a vida ( $r = .241$ ,  $p = .000$ ), ou seja, quanto maior a satisfação profissional, maior é a satisfação com a vida. Assim, conforme a hipótese 4, o conflito e a culpa família-trabalho estão negativamente associados à satisfação com a vida e profissional.

A paixão harmoniosa apresenta uma correlação negativa com a culpa trabalho-família ( $r = -.127$ ,  $p = .008$ ), isto é, quanto maior é a culpa trabalho-família, menor é a paixão harmoniosa. A paixão harmoniosa apresenta uma correlação negativa com o conflito trabalho-família ( $r = -.197$ ,  $p = .000$ ), pelo que, quanto maior for o conflito trabalho-família, menor é a paixão harmoniosa. A paixão harmoniosa apresenta uma correlação negativa com o conflito família-trabalho ( $r = -.121$ ,  $p = .011$ ), pelo que, quanto maior for o conflito família-trabalho, menor é a paixão harmoniosa. Já segundo a hipótese 7, a paixão harmoniosa afeta negativamente o conflito e o sentimento de culpa do trabalho-família e família-trabalho.

A paixão harmoniosa apresenta uma correlação positiva com a satisfação com a vida ( $r = .455$ ,  $p = .000$ ), isto é, quanto maior a paixão harmoniosa, maior a satisfação com a vida. A paixão harmoniosa apresenta uma correlação positiva com a satisfação profissional ( $r = .377$ ,  $p = .000$ ), ou seja, quanto maior for a paixão harmoniosa, maior a satisfação profissional. A hipótese 5, a paixão harmoniosa está associada positivamente com a satisfação profissional e com a vida, é também confirmada.

A correlação entre a paixão obsessiva e a satisfação com a vida é positiva ( $r = .257$ ,  $p = .000$ ), isto é, quanto maior a paixão obsessiva, maior a satisfação com a vida, confirmando-se a hipótese 6, a paixão obsessiva está associada positivamente com a satisfação profissional e com a vida. A paixão obsessiva apresenta uma correlação positiva com a satisfação profissional ( $r = .241$ ,  $p = .000$ ), ou seja, quanto maior a paixão obsessiva, maior a satisfação profissional. A paixão obsessiva apresenta uma correlação positiva com a paixão harmoniosa ( $r = .615$ ,  $p = .000$ ), dito de outra forma, quanto maior a paixão obsessiva, maior a paixão harmoniosa. Quanto à hipótese 8, a paixão obsessiva afeta positivamente o conflito e o sentimento de culpa do trabalho-família e família-trabalho, os resultados obtidos não foram estatisticamente significativos.

#### **2.4.2. – Regressões**

Para identificar o poder preditivo da variável paixão pelo trabalho, foram realizados 2 modelos.

**Tabela 10. Paixão pelo Trabalho como preditora do CTF e CFT**

	Conflito Família-Trabalho			Conflito Trabalho-Família		
	$r^2$	$\Delta R^2$	$p$	$r^2$	$\Delta R^2$	$p$
1. PH	.015	.015	.011	.039	.039	.000
2. PH+PO	.027	.012	.002	.049	.010	.000

Legenda: PH – Paixão Harmoniosa; PO – Paixão Obsessiva

A regressão linear múltipla permitiu verificar que a paixão harmoniosa explica cerca de 1,5% do CFT (modelo 1). Mas ao acrescentarmos a dimensão paixão obsessiva (modelo 2), o seu poder preditivo aumenta 1,2% ( $R^2 = 0.27$ ). O modelo 2 é aquele que apresenta um maior poder explicativo da variável CTF, em que a paixão harmoniosa apresenta uma relação negativa ( $\beta = -0.208$ ;  $t_{(440)} = -3.491$ ,  $p = 0.001$ ), ou seja, quanto menor a paixão harmoniosa, maior o CFT, e pelo contrário, quanto maior a paixão obsessiva maior o CFT ( $\beta = 0.141$ ;  $t_{(442)} = 2.372$ ,  $p = 0.018$ ). Relativamente à variável CTF, a paixão harmoniosa explica cerca de 3,9%, sendo que a paixão obsessiva apenas aumenta cerca de 1% o poder preditivo sobre a variável CTF. À semelhança da variável CFT, a paixão harmoniosa apresenta uma relação negativa ( $\beta = -0.276$ ;  $t_{(440)} = -4.688$ ,  $p = 0.000$ ) e a paixão obsessiva apresenta uma relação positiva ( $\beta = 0.130$ ;  $t_{(442)} = 2.200$ ,  $p = 0.028$ ).

**Tabela 11. Paixão pelo Trabalho como preditora da Culpa TF e Culpa FT**

	Culpa Família-Trabalho			Culpa Trabalho-Família		
	$r^2$	$\Delta R^2$	$p$	$r^2$	$\Delta R^2$	$p$
1. PH	.008	.008	.059	.016	.016	.008
2. PH+PO	.031	.023	.001	.040	.024	.000

Legenda: PH – Paixão Harmoniosa; PO – Paixão Obsessiva

Relativamente ao poder preditivo da paixão harmoniosa sobre a variável culpa FT, esta apenas explica 0,8%. Ao acrescentarmos a dimensão paixão obsessiva, este poder preditivo aumenta cerca de 2,3% ( $R^2 = 0.031$ ). A dimensão paixão harmoniosa apresenta um efeito negativo ( $\beta = -0.208$ ;  $t_{(440)} = -3.488$ ,  $p = 0.001$ ) e a paixão obsessiva um efeito positivo ( $\beta = 0.191$ ;  $t_{(442)} = 3.217$ ,  $p = 0.001$ ). No que diz respeito à variável culpa trabalho família, a

paixão harmoniosa explica cerca de 1,6% desta variável, verificando-se um aumento de cerca de 2,4% no modelo 2, onde foi incluída a dimensão paixão obsessiva ( $R^2 = 0.040$ ).

**Tabela 12. Paixão pelo Trabalho como preditora da Culpa TF e Culpa FT**

	Culpa Família-Trabalho			Culpa Trabalho-Família		
	$r^2$	$\Delta R^2$	$p$	$r^2$	$\Delta R^2$	$p$
1. PH	.008	.008	.059	.016	.016	.008
2. PH+PO	.031	.023	.001	.040	.024	.000

Legenda: PH – Paixão Harmoniosa; PO – Paixão Obsessiva

Relativamente ao poder preditivo da paixão harmoniosa sobre a variável culpa FT, esta apenas explica 0,8%. Ao acrescentarmos a dimensão paixão obsessiva, este poder preditivo aumenta cerca de 2,3% ( $R^2 = 0.031$ ). A dimensão paixão harmoniosa apresenta um efeito negativo ( $\beta = -0.208$ ;  $t_{(440)} = -3.488$ ,  $p = 0.001$ ) e a paixão obsessiva um efeito positivo ( $\beta = 0.191$ ;  $t_{(442)} = 3.217$ ,  $p = 0.001$ ). No que diz respeito à variável culpa trabalho família, a paixão harmoniosa explica cerca de 1,6% desta variável, verificando-se um aumento de cerca de 2,4% no modelo 2, onde foi incluída a dimensão paixão obsessiva ( $R^2 = 0.040$ ).

### Capítulo 3. Conclusões e considerações finais

Enquanto o conflito entre trabalho e família pode ser inevitável, pesquisadores como Friedman e Greenhaus (2000) sugerem métodos alternativos para reduzir o stresse. Por exemplo, uma maior autonomia no trabalho ou *networking* pode aumentar a qualidade de vida no trabalho. Manter a satisfação em ambas as frentes é importante para reduzir os sentimentos de conflito. Friedman e Greenhaus (2000) também sugerem que os indivíduos devem esclarecer o que é importante na vida e continuamente experimentar atingir metas.

A resolução começa com o próprio sujeito e uma autoavaliação sobre o que é importante na sua vida. A solução para o conflito entre esses domínios é alcançada a partir da construção e da manutenção de boas relações com outras pessoas que operam dentro dos domínios conflitantes da vida de um indivíduo.

Foi objetivo deste estudo de carácter metodológico quantitativo analisar a relação entre as variáveis, nomeadamente, conflito trabalho-família, conflito família-trabalho; sentimento de culpa; satisfação com a vida; satisfação profissional e paixão pelo trabalho. Foi também, objetivo deste estudo testar a hipótese de que a paixão pelo trabalho tem efeito no CTF e CFT e, em consequência, nas variáveis satisfação profissional e satisfação com a vida, através de um modelo estatístico de regressão.

O conflito trabalho-família e família-trabalho é uma temática de particular importância no mundo atual, devido ao seu impacto nas atitudes e nos comportamentos dos colaboradores, especificamente, ao nível da satisfação profissional e do desempenho.

Cunha, Marques, Gomes, Cabral Cardoso, Rego e Cunha (2010) apresentam a posição competitiva da empresa como uma capacidade de atrair, desenvolver, compensar e manter as competências nucleares, sendo as organizações de maior sucesso as que tiram mais partido das competências e talentos dos seus membros. Neste contexto, atualmente, atendendo às mudanças sociais e organizacionais, um tema que ganhou relevo é o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho. Mas só é vantajoso analisá-lo se as empresas se preocuparem com o bem-estar dos seus colaboradores.

É também importante referir fatores individuais relacionados com o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho, pois, perante uma situação semelhante, as pessoas apresentam diferentes níveis de conflito, dependendo do grau de importância que cada um atribui ao

trabalho e à família, assim como a prioridade nas suas vidas (Carlson et al., 2000). A culpa associada à interface trabalho-família resulta da necessidade de fazer uma escolha entre o trabalho e a família já que, quando as exigências profissionais e familiares são incompatíveis, os indivíduos têm de tomar decisões que resultam em escolher o trabalho ou a família (Greenhaus & Powell, 2003).

Para o nosso estudo, no que diz respeito ao conflito trabalho-família e conflito família-trabalho, usou-se uma adaptação da versão de Santos e Gonçalves (2014), cuja amostra pôde responder aos 10 itens através de uma escala de Likert (1 a 7). Já no que toca ao sentimento de culpa, recorreu-se à Versão de Santos e Gonçalves (28 de setembro), onde responderam a 24 itens com base na avaliação de “Sempre”/“Nunca”. No que respeito à Satisfação com a vida, a amostra pôde responder aos 5 itens apresentados, baseado na Versão de Simões (1992). A satisfação profissional contou com a inquirição de 16 itens numa Versão de Gonçalves *et al.* (2014). Por fim, quando inquiridos sobre a paixão pelo trabalho, a amostra respondeu a 14 itens, também numa escala de Likert (1 a 7), de acordo com Gonçalves, Orgambidez-Ramos, Ferrão & Parreira (2014).

No nosso estudo, a amostra apresentou uma média de 39,45 anos. A idade é um fator a considerar, visto que surgem evidências que os profissionais mais novos e, por conseguinte, no início de carreira, apresentam-se mais vulneráveis a desenvolver conflitos, sendo aqueles que também são mais afetados pelo *stress* (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Verifica-se um período de idade mais propenso, normalmente compreendido entre os 30-40 anos de idade (Maslach et al., 2001), ou entre os 40-45 anos (Atance, 1997, Muñoz et al., 2001, citados por Ruiz & Rios, 2004).

No que diz respeito ao estado civil, também há referência, na literatura, que está associada a situações de conflito. Os sujeitos solteiros, especialmente os homens, tendem a apresentar maior propensão para situações de *stress*, quando comparados com os casados e mesmo com os divorciados (Maslach et al., 2001). No entanto, Lynch (2007) refere que os estudos não têm sido conclusivos em relação a esta variável. Nesta perspetiva, Tello *et al.* (2002) consideram que os casados podem estar mais propensos a conflitos, ao passo que Atance (1997) refere serem os separados e divorciados a apresentar baixos valores de realização pessoal (citados por Ruiz & Rios, 2003). Parece-nos que os estudos devem ponderar, para além do estado civil enquanto relação com o matrimónio, a qualidade da relação conjugal, pois será esta qualidade que poderá fornecer, ou não, o apoio social que influencia as

situações de conflitos e o bem-estar dos sujeitos. Por isso, incluímos, para além do estudo civil, o número do agregado familiar, a idade dos filhos, ou até o número de membros do agregado com necessidades educativas especiais. A maioria é casada e o agregado familiar é composto por 2,91 pessoas, em média. Os inquiridos com filhos menores são aproximadamente metade e o número de membros com necessidades educativas especiais, no agregado familiar, é uma minoria.

Depois, no que toca às habilitações literárias, revelaram-se heterogéneas, pois há participantes com ensino primário e secundário, mas a maioria apresenta ensino básico e ensino superior. Num artigo de revisão de literatura, Schaufeli e Enzmann (1998, cit in. Lynch, 2007) sugerem que as habilitações literárias tendem a estar relacionados com o *stress* no trabalho.

Maslach *et al.* (2001) sugerem que os sujeitos mais habilitados possuem mais expectativas em relação ao trabalho, tendem a encontrar melhores posições profissionais, sendo-lhes atribuída maior responsabilidade, o que poderá influenciar o aumento do *stress*. Contudo, de acordo com Maslach *et al.* (1996, citados por Lynch, 2007), o oposto também se verifica, com alguns estudos a considerarem que os menos escolarizados tendem a apresentar maiores valores de cinismo e despersonalização. Ahola *et al.* (2005) referem que esta influência se verifica apenas no género feminino e que as mulheres com menos escolaridade estão mais propensas a estes conflitos.

Analisados os restantes dados recolhidos, verificou-se que o conflito trabalho-família é superior ao conflito família-trabalho, para ambos os géneros. Nas variáveis apresentadas, as médias mais elevadas correspondem ao género masculino, embora não sejam diferenças significativas. É possível que o facto de as mulheres procurarem igualar os homens no trabalho (em direitos e deveres) e, mais recentemente, os homens tenderem a igualar as mulheres na família, tenha implicado também uma igualização no equilíbrio da interface trabalho-família, razão pela qual, em ambos os géneros, é o CTF e a culpa TF que apresentam maiores médias, superiores nos homens.

Quanto ao sentimento de culpa família-trabalho, é superior ao sentimento de culpa trabalho-família, cuja média total é inferior, mas nenhuma destas diferenças apresenta relevância.

Entenda-se que viver bem depende da saúde física e mental, da continuidade da atividade e do envolvimento social. A habilidade para o afastamento, a satisfação com a vida e a

maturidade ou integração da personalidade como elementos centrais à vivência do dia-a-dia deve ser bem-sucedida. As investigações sobre as condições que permitem essas experiências são numerosas e são referidas de vários modos na literatura: felicidade, ajustamento, estado de espírito, estado de ânimo, satisfação, saúde, bem-estar psicológico, sobrevivência, bem-estar subjetivo e equilíbrio entre aspirações e realizações (Ryff, 1989).

Neste sentido, Nahas (2001) afirma que a qualidade de vida está diretamente ligada ao ser humano e pode ser definida como a expressão de diversos fatores individuais e sócio ambientais, modificáveis ou não. Esta afirmação refere-se ao grau de satisfação do indivíduo com a sua vida, ou seja, o estado de saúde, a disposição, a moradia, o transporte, a alimentação, o lazer, a satisfação/realização pessoal, as relações familiares, a liberdade, a autonomia, a segurança financeira e até crenças pessoais.

Neste cenário, é importante lembrar a definição dada pela Organização Mundial da Saúde, de que saúde é o estado completo de bem-estar físico, mental, social e espiritual. Simão (2010) complementa dizendo que o estado de plena realização do potencial do ser humano depende das condições de vida em que as pessoas são expostas.

É comum a todo o indivíduo vincular o conceito de cura com o conceito de bem-estar, com o sentir-se bem, a ausência de doença ou do estado de debilitação que, em maior ou menor grau, impede a pessoa de viver a sua vida em plenitude física e mental.

Entenda-se que muitas vezes os termos bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico são usados como sinónimos, por isso, é necessário destacar a diferença que existe nesses dois constructos. O bem-estar subjetivo está relacionado a uma avaliação realizada pelo indivíduo sobre a sua vida, levando em conta critérios globais ou específicos. Essa avaliação é influenciada por valores pessoais, por padrões sociais e por aspetos históricos e possui componentes cognitivos e afetivos. O cognitivo refere-se à avaliação da satisfação com a vida em termos globais e em termos de domínios específicos, por exemplo, a saúde, as relações sociais e a crenças pessoais. O afetivo está relacionado com a avaliação de estados emocionais, que se manifestam por meio de afetos positivos, vinculados a experiências agradáveis (felicidade, alegria) e de afetos negativos, associados a experiências desagradáveis, como tristeza e infelicidade (Diner & Suh, 1997).

No nosso estudo, a satisfação com a vida é superior no género feminino, não sendo, no entanto, uma diferença significativa.

Para além da satisfação com a vida, é também alvo de análise a satisfação no trabalho. De facto, Lima *et al.* (1994) afirmam que a satisfação profissional começou na verdade a ser objeto de estudo a partir do momento em que o modelo taylorista da organização do trabalho foi posto em causa e se valorizou o fator humano da empresa.

São várias as definições existentes sobre o conceito de satisfação profissional, Rusbult e Farrell (1983) definem a satisfação no trabalho como o grau em que um indivíduo avalia positivamente o seu trabalho.

Locke (1983), na mesma linha, considera que a satisfação organizacional é uma resposta emocional, ou seja, corresponde a um estado emocional de prazer que resulta da avaliação que uma pessoa faz ao seu trabalho e às experiências que a ele estão ligadas.

Thierry e Koopman-Iwena (1984) definem a satisfação no trabalho como o grau de bem-estar sentido durante o trabalho ou numa situação de trabalho. Estes autores procuram, entretanto, operacionalizar este tipo de definições relativamente consensuais e distinguem quatro perspetivas sobre o conceito de satisfação no trabalho:

1. A satisfação como o resultado de um ciclo comportamental e que reflete o modo como o indivíduo lida com os resultados que para ele são “mais atraentes”;
2. A satisfação como causadora das mudanças no ciclo comportamental, a curto ou a longo prazo;
3. A satisfação como uma cognição do indivíduo, isto é, relativa aos resultados que possuem alguma valência para ele, ou seja, àquilo que ele pretende atingir ou evitar no futuro.

Como tal, o conceito de satisfação é dinâmico e pode ser relativo ao passado, ao presente e ao futuro. Para além disto, atendendo às novas condições em que as organizações exercem a sua atividade, é essencial um ambiente de trabalho saudável, porque, apesar de haver uma crescente competitividade e mudança contínua, este ambiente assume um papel central e crítico, que se pode refletir em rapidez, flexibilidade e inovação por parte dos colaboradores. Assim, serão as organizações que compreenderem e atuarem em conformidade com este facto aquelas que maior vantagem competitiva e sucesso conseguirão alcançar (Luz, 1995).

Spector (1997) apresenta também uma definição mais simples, considerando a satisfação profissional como a medida que representa o quanto as pessoas gostam, ou desgostam, do seu trabalho.

Numa versão mais elaborada, a satisfação no trabalho é um estado emocional positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou das existências proporcionadas pelo trabalho (Locke, 1976).

Segundo Castro *et al.* (2011, p.159), a satisfação profissional é “um sentimento agradável ou estado emocionalmente positivo do trabalhador, resultante da percepção/avaliação da sua experiência de trabalho, conforme as suas metas e valores pessoais perante a vida, podendo ser modificado ou influenciado por forças internas ou externas ao trabalho”. Castro *et al.* (2011, p.159) refere ainda que entende que, “a satisfação profissional é a pedra basilar no desenvolvimento organizacional assim como no conhecimento e aceitação da filosofia institucional adotada”.

A nível da literatura existente sobre o tema, identificam-se quatro abordagens principais: abordagem pelas características da tarefa, abordagem pelo processamento da informação social, abordagem pela disposição e abordagem combinada ou integrada. A nível conceptual, são referenciadas cinco teorias: teoria da realização, teoria da discrepância, teoria da equidade, teoria dos dois fatores e uma quinta, que tenta integrar as teorias da equidade e da discrepância (Santana & Cerdeira, 2011).

Na nossa amostra, observou-se que a satisfação profissional, por sua vez, é superior no género masculino, não sendo, no entanto, um valor relevante. Quando nos centramos no lado profissional, a satisfação no trabalho é percebida como uma função da vida do colaborador sobre o seu trabalho e os resultados respetivos. Assim, é um estado de prazer emocional resultado da avaliação do profissional sobre até que ponto o trabalho que desenvolve cumpre e realiza os seus objetivos, necessidades e valores. Como tal, a satisfação e a insatisfação são situações no mesmo acontecimento, no qual uma manifesta na forma de felicidade e outra de sofrimento (Almeida, 2013).

De facto, o bem-estar de um colaborador é o resultado de uma avaliação subjetiva, cognitiva e emocional e o seu nível determina-se com base na satisfação do indivíduo com a vida, na satisfação com as práticas (de lazer, profissional, etc.), de satisfação com os outros e nas vivências quotidiana de afetos positivos. O bem-estar resulta do exercício de um papel ativo

na sociedade, de interações apropriadas com os outros, de ultrapassar dificuldades sem significativas perturbações ou stress, no fundo, de realizar o seu projeto de vida. O conceito de bem-estar envolve várias dimensões: emocional, intelectual, física, ocupacional, social e espiritual (Levin & Chatters, 1998).

Já no que se refere à paixão pelo trabalho, o género masculino tem valores ligeiramente superiores, o que permite concluir que é mais valorizada por este género. A paixão harmoniosa pelo trabalho está mais presente no género masculino, tal como a paixão obsessiva. Os homens, na paixão pelo trabalho, apresentam uma média superior às mulheres, mas, uma vez mais, não significativa.

De acordo com o estudo realizado, não há diferenças relevantes entre os géneros. Neste sentido, constata-se que o trabalho é uma fonte significativa de *stress* para a maior parte das pessoas. Em quantidades “pequenas”, pode ser uma fonte de aumento do rendimento dos colaboradores, no entanto, quando exagerada, pode deixar de ser controlada e levar a efeitos extremamente negativos. As exigências nos dias de hoje, as constantes alterações, o ambiente tenso que afeta o país pode provocar reorganização interna das empresas, despedimentos, extinção de postos de trabalho, a polivalência, novas tecnologias de informação, aumento das horas extras, target e exigências elevadas, fazendo com que os colaboradores estejam em constante adaptação e aprendizagem.

A sensação de sobrecarga em relação às tarefas atribuídas e ao tempo disponível para efetuar as mesmas, a pouca oportunidade de preparação emocional para algumas situações ou se as exigências ultrapassam a capacidade do indivíduo, se são imprevisíveis e/ou não familiares, desencadeiam fatores de *stress*. Assim, quando os indivíduos conseguem superar as fases de *stress* e têm um “final feliz”, consideramos que estamos perante uma situação de *stress* ideal. Quando, pelo contrário, vamos assistindo a *stress* que leva a que a pessoa não alcance o “final feliz”, não consegue descansar, com sobrecarga profissional e/ou familiar que conduz a um estado de desgaste, considera-se *stress* crónico.

As mulheres são as que recorrem em maior parte aos médicos de clínica geral com perturbações de ansiedade, no entanto, a distribuição é muito semelhante entre o sexo masculino e feminino. As mulheres tendem a querer soluções médicas para resolução dos sintomas, enquanto os homens recorrerem ao álcool para reduzirem os níveis de ansiedade. No entanto, a variável género não tem sido uma variável consensual de conflito trabalho-família e família-trabalho, bem como de sintomas de *stress* nestes conflitos (Maslach et al.,

2001). Os estudos variam de resultados, mas parece existir uma tendência para as mulheres pontuarem mais em exaustão emocional, ao passo que os homens pontuam mais em despersonalização (Maslach et al., 2001).

Apesar das várias investigações não se apresentarem consensuais, têm emergido algumas diferenças consistentes entre homens e mulheres, no que se refere aos valores de bem-estar em geral (Warr, 2007). De acordo com este autor, as mulheres tendem a apresentar valores de bem-estar mais baixos quando comparadas com os homens. Esta realidade é explicada por Nolen-Hoeksema e Rusting (1999, citados por Warr, 2007), em três possibilidades: biológica, disposicional e resposta ao contexto social. As explicações biológicas estão associadas a uma maior vulnerabilidade para a ansiedade e depressão (devido por exemplo a uma maior variação hormonal e genética). As explicações situacionais estão associadas a uma maior intensidade da vivência das experiências emocionais, maior empatia com os outros, maior ruminação dos estados emocionais negativos e maior investimento nos relacionamentos interpessoais. Por último, estes autores reservam uma explicação associada ao contexto social, pelo facto das mulheres verem muitas vezes acrescido ao seu trabalho as responsabilidades do trabalho doméstico, apresentarem maior vulnerabilidade para abuso físico e sexual, e expectativas estereotipadas em relação à sua emocionalidade, quando comparadas com os homens. Wissing e Eeden (2002) encontraram diferenças significativas de bem-estar entre homens e mulher, com as mulheres a apresentarem valores mais baixos de bem-estar, argumentando que estas terão menos acesso a determinado tipo de recursos que servem de proteção contra os efeitos negativos do *stress*. Saliente-se, novamente, que neste estudo não se verificaram diferenças significativas quanto ao género no que respeito aos conflitos em análise.

O ideal de intervenção para trabalhar o conflito trabalho-família e família-trabalho passará por combinar técnicas aos diversos níveis, tanto profissional, como familiar, como individual.

Ao nível institucional, as estratégias grupais consistem na combinação do apoio do grupo. Um ambiente de trabalho favorável é essencial e contribui para o aumento do bem-estar dos colaboradores que por sua vez ficam mais motivados, mais bem-dispostos, o que influencia o funcionamento laboral da organização. Algumas empresas investem na organização de eventos, tanto dentro da organização como fora, muitos optam por organizar atividades ao ar livre de forma a praticarem atividades físicas. As atividades físicas reduzem o *stress*,

reduzem as doenças cardiovasculares, aumentam a autoestima, promove a dinâmica de grupo e o relacionamento dos colaboradores.

Por fim, as estratégias organizacionais devem compreender a relação entre estratégias individuais e grupais para que estas sejam eficazes no contexto organizacional.

Assim, seria muito importante desenvolver estudos futuros, considerando os traços de personalidade e outras variáveis biográficas e familiares, como horas de trabalho, horas de ausência familiar, funções de gestão, para conhecer as variáveis deste processo.

## Referências Bibliográficas

- Almeida, F. (1992). *Comportamentos de sucesso, psicologia aplicada à gestão*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Almeida, L. (2013). A importância da comunicação interna para a motivação dos colaboradores. *EXEDRA*, 8, 80-103.
- 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.
- Ahola, K., et. al. (2005). Burnout in the general population: Results from the Finnish Health 2000 Study. *Soc Psychiatr Epidemiol*, 41, 11-17.
- 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.
- Biachi, S., & Milkie. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705-725.
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Castro, J., Lago, H., Fornelos, M., Novo, P., Saleiro, M., & Alves, O. (2011). Satisfação profissional dos enfermeiros em Cuidados de Saúde Primários: o caso do Centro de Saúde de Barcelos/ Barcelinhos. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 29 (2), 157-172.
- Chambel, M. J. & Ribeiro, M. T. R. (2014). *A relação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Editora RH
- Cho, E. & Allen, T. D. (2012). Relationship between work interference with family and parent-child interactive behavior: Can guilt help? *Journal of Vocational Behavior*, 80, 276-287. doi:10.1016/j.jvb.2011.12.002
- Croon, E., Blonk, R., Zwart, B., Frings-Dresen, M., & Broersen, J. (2002). Job stress, fatigue, and job dissatisfaction in Dutch lorry drivers: Towards an occupation specific model of job demands and control. *Occup Environ Med*, 59, 356-361.
- Cunha, M. P., Marques, C. A., Gomes, J. F. S., Cabral Cardoso, C., Rego, A., Cunha, R. C. (2010). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diner, E. & Suh, E. (1997). Measuring quality of life. Economic, social, and subjective indicators. *Social indicators research*, 40, 189-216.

- Diener, E., Scollon, C. N., Oishi, S., Dzokoto, V. & Suh, E.M. (2000). Positivity and the construction of life satisfaction judgments: global happiness is not the sum of its parts. *Journal of Happiness Studies*, 1 (2), 159-176.
- Eisenberg, N., Valiente (2002). Parenting and children's pro social and moral development. Em H. M. Bornstein (Org.), *Handbook of parenting: practical issues in parenting*. (pp 111 - 142). Hillside: Laurence Erlbaum.
- Ferreira, J. M. C., Neves, J., & Caetano, A. (2001). *Manual de psicossociologia das organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family: Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Frone, M., Russell, M. e Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *The Journal of Applied Psychology* 77 (1), 65-78.
- Gonçalves, G., Orgambidez-Ramos, A., Ferrão, M., Parreira, T., (2014) Adaptation and Initial Validation of the Passion Scale in a Portuguese Sample, *Escritos de Psicología*, 7, 2, 19-27.
- Gonçalves, G., Sousa, C., Silva, T., Santos, J., Korabik, K. (2017). Portuguese mothers and fathers share similar levels of work-family guilt according to a newly validated measure. Sex roles (in press) DOI: 10.1007/s11199-017-0782-7 (Q1; 1.182; IF: 1.582)
- Gonçalves, G., Sousa, C., Sousa, A., & Santos, J. (2017). A culpa trabalho-família: a influência do género 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.), *Occupational Safety and Hygiene SHO2017 - Proceedings book*. Guimarães (in press)
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.
- Ilies, R., De Pater, I., Lim, S., & Binnewies, C. (2012). Attributed causes for work-family conflict: emotional and behavioural outcomes. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 293-310.
- Korabik, K., & McElwain, A. (2011, April). The role of work-family guilt in work-family conflict. *Paper presented at the annual meeting of the Society for Industrial/Organizational Psychology*, Chicago, IL.
- Korabik, K. (2015). The intersection of gender and work-family guilt. In M. Mills (Ed), *Gender and the work-family experience: The intersection of two domains* (pp. 141-157). New York: Springer.

- Lenaghan, J. A., Buda, R., & Eisner, A. B. (2007). An examination of the role of Emotional Intelligence in work and family conflict. *Journal of Management Issues*, XIX, 1, 76-94.
- Lever, JP. (2004). Pobreza, recursos psicológicos y bienestar subjetivo. México: Universidad 21. Iberoamericana.
- Levin, J. & Chatters, M. (1998). Religion, Health and Psychological Well-Being in Older Adults. *Journal of aging and health*, 10 (4), 504-531.
- Lewis, M. (1993). Self-conscious emotions: embarrassment, pride, shame, and guilt. Em M. Lewis & J. Haviland (Orgs.), *Handbook of emotion* (pp. 742-756). New York: Guilford Press.
- Lima, L.; Vala, J., & Monteiro, M. B. (1994). A Satisfação Organizacional: Confronto de Modelos (101-75). In *Psicologia Social das Organizações: Estudos em Empresas Portuguesas*. Editado por J.Vala, M.B. Monteiro, L. Lima e A. Caetano. Oeiras: Celta Editora.
- Locke, E. A. (1976). *The supervisor as "motivator": his influence on employee performance and satisfaction*. Washington: Heath and Company.
- Locke, E. (1983). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). USA: John Wiley & Sons.
- Lucas, R.E., Diener, Ed. & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71 (3), 616-628.
- Luz, R. (1995). *Clima Organizacional*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Lynch, J. (2007). Burnout and engagement in probationary police officers: A scoping paper. Commonwealth of Austrália, 1, 2007.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McElwain, A. (2008). An examination of the reliability and validity of the Work he Work-Family Family Guilt Scale. Unpublished doctoral dissertation, University of Gu Guilt Scale. Unpublished doctoral dissertation, University of Guelph, Guelph, ON, Canada.
- Merton, R. K. (1970). *Sociologia: teoria e estrutura*. São Paulo: Editora Mestre Jou. (Original publicado em 1949).
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689–725. DOI: 10.1002/job.695
- Nahas, M. (2001). *Atividade Física e Qualidade de Vida*. 2º ed. Londrina: Midiograf.
- Netemeyer, R., McMurrian, R., & Boles, J. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410

Pavot, W., & Diener, E. (1993). *Review of the Satisfaction With Life Scale*. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.

Pavot, W. & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3, 137-152.

Qu, H, & Zhao, X. R. (2012). Employees' work–family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65, 22-28.

Ros, M. (2006) Psicologia social dos valores: uma perspectiva histórica. Em M. Ros & V. V. Gouveia (Orgs.), *Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados* (pp 23-53), Editora Senac, SP.

Ruiz, C. & Rios, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4 (1), 137-160.

Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the Investment Model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68, 429-438.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

Santana, S. & Cerdeira, J. (2011). Satisfação no trabalho dos profissionais do ACeS Baixo Vouga II. *Acta Médica Portuguesa*, 24(S2), 589-600.

Santos, J., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para adaptação Portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. *Revista eletrónica de Psicologia, Educação e Saúde*, 2, 14-30. <https://revistaepsi.com/artigo/2013-2014-ano3-volume2-artigo2/>

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational Behavior* (9<sup>th</sup>ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Schwarz, N. & Strack, F. (1991). Evaluating one's life: a judgment model of subjective wellbeing. In F. Strack, M. Argyle & N. Schwarz (Eds). *Subjective Well-Being: na interdisciplinary perspective* (pp. 27-48). Oxford: Pergamon Press.

Simão, M. (2010). Psicologia positiva e a Crenças pessoais. *O Mundo da Saúde*, 34 (4). Brasil: São Paulo, 508-519.

Sousa, Gonçalves, & Korabik, K. (2017). *Evidências métricas da Work-Family Guilt Scale-Revised*. (in preparing)

Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA.

Sousa, C., Gonçalves, G., Sousa, A., Silva, T., & Santos, J. (2016). Gestão da interface trabalho-família e efeitos na satisfação com a vida e na paixão com o trabalho / The work family interface management and the effects on satisfaction with life and passion for work. 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.), Occupational Safety and Hygiene SHO2016 - Proceedings book (pp. 338-340). Guimarães: SPOSH. ISBN: 978-989-98203-6-4.
- Sousa, C., Santos, J., Orgambídez-Ramos, A., Gomes, A., & Gonçalves, G. (2017). *Evidências métricas da escala de satisfação profissional para a população portuguesa*. “in proceeding”.
- Tangney, J. P. (1990). Assessing individual differences in proneness to shame and guilt: Development of the Self-conscious Affect and Attribution Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 102-111.
- Tangney, J. P., Wagner, P. & Gramzow, R. (1992). Proneness to shame, proneness to guilt, and psychopathology. *Journal of abnormal psychology*, 101(3), 469-478.
- Tangney, J. P., Wagner, P., Fletcher, C. & Gramzow, R. (1992). Shamed into anger? The relation of shame and guilt to anger and self-reported aggression. *Journal of personality and social psychology*, 62 (4), 669-675.
- Tangney, J. P., & Miller, R. S. (1996). Are shame, guilt, embarrassment distinct emotions? *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1256-1269.
- Tangney, J. P. (2002). Self-conscious emotions: The self as a moral guide. In A. Tesser, D. A. Stapel, & J. V. Wood (Eds.), *Self and motivation: Emerging psychological perspectives* (pp. 97-117). Washington, DC: American Psychological Association.
- Tangney, J. P., Stuewing, J., & Mashek, D. J. (2007). Moral emotions and moral behavior. *Annual Review of Psychology*, 58, 345-372.
- Thierry, H.K. & A.M. Koopman-Iwema (1984). Motivation and Satisfaction. *Teoksessa: Handbook of Organizational Psychology*, 1, 131–174.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M. & Marsolais, J. (2008). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756–767. <http://dx.doi.org/10.1037/00223514.85.4.756>
- Vallerand R., & Houliort N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, e D. P. Skarlicki (Eds.), *Emerging Perspectives on Values in Organizations* (pp. 175-204). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Warr, P. Well-being and the workplace. In Kahneman, D; Diener, E. & Schwarz, N. (2003). (Eds.). *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412). New York: Russell Sage Foundation.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. England: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wissing, M.P., & Van Eeden, C. (2002). Empirical clarification on the nature of psychological well-being. *South African Journal of Psychology*, 32, 32–44.

Wright, D. (1971). *The psychology of moral behavior*. New York: Penguin Books.

## **Anexo**

# Universidade do Algarve

## Escola superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

Bem-vindo(a) e obrigada por colaborar com a nossa investigação. O presente questionário insere-se num projeto de investigação de mestrado que procura analisar alguns elementos da sua experiência na interação trabalho-família. Solicitamos que leia atentamente cada uma das questões e responda a todas, pois só assim será possível que as suas respostas sejam um real contributo para este estudo. Durante o preenchimento do questionário tenha em consideração que não existem respostas certas ou erradas, mas por favor responda-as da forma mais sincera e espontânea possível, seguindo as instruções que lhe são apresentadas em cada grupo de questões. Mais se informa que tem toda a liberdade em participar ou interromper e que os dados recolhidos serão tratados estatisticamente e servem apenas para os fins da investigação, pelo que garantimos o anonimato e a confidencialidade das suas respostas. A sua participação é muito importante mas é voluntária. Desde já o nosso muito obrigada pela sua colaboração!

Para responder aos itens que se seguem, indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala decrescente de 1 (sempre) a 7 (nunca). Por favor, note que quando indicar a frequência com que isso ocorre, **deve considerar a afirmação completa**.

*Considere por exemplo a primeira afirmação:*

“Quando falto a um evento familiar, devido ao trabalho, sinto que preciso de compensar a minha família de alguma forma.” Para indicar a frequência com que isto ocorre, precisa de pensar nos dois aspetos: (1) não vai a um evento de família devido ao trabalho, e (2) sente que precisa de compensar a sua família de alguma maneira.

Sempre	Muito frequente	Frequentemente	Ocasionalmente	Raramente	Muito Raramente	Nunca
1	2	3	4	5	6	7

1. Quando falto a um evento familiar devido ao trabalho, sinto necessidade de compensar a minha família de alguma forma.	1	2	3	4	5	6	7
2. Sinto-me mal quando tenho de me afastar da minha família para lidar com assuntos profissionais.	1	2	3	4	5	6	7
3. Lamento faltar a eventos familiares por causa do trabalho	1	2	3	4	5	6	7

4. Sinto-me culpado(a) por não poder estar com a minha família tanto quanto gostaria porque tenho de trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7
5. Quando falto ao trabalho por causa de um evento familiar, sinto necessidade de compensar de alguma forma.	1	2	3	4	5	6	7
6. Lamento faltar ao trabalho devido a responsabilidades familiares	1	2	3	4	5	6	7
7. Sinto-me mal quando tenho de me ausentar do trabalho para lidar com assuntos familiares.	1	2	3	4	5	6	7
8. Sinto-me culpado(a) quando tiro um dia de folga para estar com a minha família	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto-me culpado(a) por não poder lidar com a minha família quando têm problemas emocionais porque estou esgotado(a) devido ao trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
10. Sinto-me culpado(a) quando um membro da minha família tem um problema grave e estou emocionalmente indisponível	1	2	3	4	5	6	7

11. Arrependo-me quando descarrego as minhas frustrações do trabalho na minha família.	1	2	3	4	5	6	7
12. Sinto-me mal quando perco a paciência com a minha família por ter tido um mau dia no trabalho	1	2	3	4	5	6	7
13. Sinto-me culpado(a) pelo facto da minha família me deixar demasiado esgotado a nível emocional para resolver os problemas no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto-me culpado(a) quando um colega de trabalho tem uma crise e estou emocionalmente indisponível para o ajudar porque estou muito ocupado(a) a lidar com assuntos familiares.	1	2	3	4	5	6	7
15. Arrependo-me quando descarrego as minhas frustrações familiares no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
16. Sinto-me mal quando perco a paciência no trabalho depois de ter tido um dia mau com a minha família.	1	2	3	4	5	6	7
17. Sinto-me mal por não conseguir concentrar-me na minha família, porque estou frequentemente a pensar em questões de	1	2	3	4	5	6	7

trabalho.							
18. Sinto que estou a negligenciar a minha família, porque continuo a pensar nos problemas relacionados com o trabalho, mesmo depois de sair do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
19. Sinto-me culpado(a) por pensar no trabalho quando estou com a minha família em casa.	1	2	3	4	5	6	7
20. Sinto-me culpado(a) por não demonstrar interesse na minha família, tanto como eu gostaria, porque estou mentalmente preocupado(a) com o trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
21. Sinto-me culpado(a) por pensar na minha família durante o trabalho	1	2	3	4	5	6	7
22. Estou preocupado(a) com a qualidade do meu trabalho porque preocupo-me com a minha família enquanto estou no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
23. Sinto-me mal porque não consigo concentrar-me no trabalho por causa das coisas que estão a acontecer na minha família.	1	2	3	4	5	6	7
24. Sinto-me culpado(a) por não ser capaz de completar o meu trabalho tão bem quanto eu gostaria, porque estou mentalmente preocupado(a) com coisas que estão a acontecer em casa.	1	2	3	4	5	6	7

Para responder aos itens que se seguem, indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala decrescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Por favor, note que quando indicar a frequência com que isso ocorre, deve considerar a afirmação completa.

	Discordo Totalmente							Concordo Totalmente							
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. Precindo 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

Para responder aos itens que se seguem, indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Por favor, note que quando indicar a frequência com que isso ocorre, deve considerar a afirmação completa.

	Discordo Totalmente							Concordo Totalmente						
1. A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. As minhas condições de vida são muito boas.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Estou satisfeito com a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7	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	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	1	2	3	4	5	6	7

Os seguintes itens apresentados referem-se a vários aspetos do **seu trabalho**.

Gostaríamos que nos indicasse o quão satisfeito ou insatisfeito está, em relação a cada uma das características do seu trabalho.

	Extremamente							Extremamente Satisfeito						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. As Condições físicas do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. A liberdade para escolher o seu próprio método de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Os seus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. O reconhecimento que recebe pelo trabalho bem feito.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. A sua chefia direta.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6. A responsabilidade que tem.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7. O seu salário.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8. A oportunidade para utilizar as suas competências.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
9. As relações laborais entre a direção e os trabalhadores, na sua empresa.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
10. As suas oportunidades de promoções.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
11. A forma como a sua empresa é gerida.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
12. A atenção dada às sugestões que faz.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
13. O seu horário de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
14. A variabilidade de tarefas no seu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
15. A sua estabilidade no emprego.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
16. Por último, tendo em consideração todas as características, como se sente em relação ao seu emprego como um todo?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

As seguintes afirmações referem-se à sua atividade profissional. Indique o grau com que concorda com as afirmações, registrando as suas respostas numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

	Discordo Totalmente						Concordo Totalmente
	1	2	3	4	5	6	7
1. Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências	1	2	3	4	5	6	7
2. As coisas novas que eu descubro com esta atividade permitem-me apreciá-la ainda mais	1	2	3	4	5	6	7
3. Esta atividade permite-me viver experiências memoráveis.	1	2	3	4	5	6	7
4. Esta atividade reflete as qualidades de que eu gosto de mim.	1	2	3	4	5	6	7
5. Esta atividade está em harmonia com outras atividades na minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
6. Para mim é uma paixão, que ainda consiga controlar.	1	2	3	4	5	6	7
7. Estou completamente envolvido(a) com esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
8. Não consigo viver sem ela.	1	2	3	4	5	6	7
9. A ânsia é muito forte. Não consigo evitar realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
10. Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
11. Estou emocionalmente dependente desta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
12. Eu tenho dificuldades em controlar a minha necessidade de realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
13. Eu tenho um sentimento quase obsessivo por esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
14. O meu estado de espírito depende da minha capacidade de realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7

Dados Pessoais			
<b>Género:</b>	Feminino	<input type="checkbox"/>	
	Masculino	<input type="checkbox"/>	
<b>Idade:</b>	(anos)	<input type="text"/>	
<b>Estado Civil</b>	Solteiro	<input type="checkbox"/>	
	Casado / União de Facto	<input type="checkbox"/>	
	Divorciado / Separado	<input type="checkbox"/>	
	Viúvo	<input type="checkbox"/>	
<b>Número de elementos do agregado Familiar:</b>			
<b>N. de Filhos Menores:</b>			
<b>Do seu agregado familiar fazem parte membros com necessidades especiais?</b>	Sim	<input type="checkbox"/>	
	Não	<input type="checkbox"/>	
<b>Habilitações Literárias:</b>			
Ensino Básico	<input type="checkbox"/>	Ensino Secundário	<input type="checkbox"/>
Licenciatura	<input type="checkbox"/>	Pós – Graduação / Mestrado	<input type="checkbox"/>
Doutoramento	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
<b>Área de Conhecimento:</b>			
<b>Atividade Profissional:</b>	Empresa própria	<input type="checkbox"/>	
	Profissão liberal	<input type="checkbox"/>	
	Trabalhador por conta de outrem	<input type="checkbox"/>	
	Recibos verdes	<input type="checkbox"/>	
<b>O seu contrato de trabalho é:</b>	A tempo certo	<input type="checkbox"/>	
	A tempo incerto	<input type="checkbox"/>	
	Recibos verdes	<input type="checkbox"/>	
<b>Horário de trabalho</b>	Completo (35-40h)	<input type="checkbox"/>	
	Parcial (part-time)	<input type="checkbox"/>	
<b>Possuí mais do que um emprego?</b>	Sim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Não	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>