

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



Saliência dos papéis, satisfação com os papéis de vida
e conflito trabalho-família: Estudo com uma
amostra da área da restauração

Ana Rita do Carmo Evangelista

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações)

2017

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



Saliência dos papéis, satisfação com os papéis de vida
e conflito trabalho-família: Estudo com uma
amostra da área da restauração

Ana Rita do Carmo Evangelista

Dissertação Orientada pela Doutora Rosário Lima

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações)

2017

Agradecimentos

À Professora Rosário Lima, pela excelente orientação, mostrando-me sempre o melhor caminho a seguir, pelo seu profissionalismo e por toda a sua disponibilidade.

E também à Professora Ana Sousa Ferreira, pela sua colaboração neste estudo e por todos os novos conhecimentos que transmitiu.

À minha família, mas em especial aos meus pais que movem montanhas para me ver feliz e que acreditam ainda mais do que eu nos meus sonhos. São essenciais as palavras que dizem e que eu insisto em não ouvir, mas também é fundamental a confiança que depositam em mim. E pouco usual, ao Hubi por ser uma fonte de terapia (e de distração).

Às minhas amigas de sempre e para sempre, Ângela, Joana e Sara, a vossa paciência e carinho para com a minha pessoa são fantásticos, aturam-me em todos os momentos da minha vida e continuam por aqui. À Inês, com quem percorro todos os caminhos, lado-a-lado, e com uma coroa na cabeça. À Xana, que se tornou muito mais, sempre com palavras de incentivo e pronta para partilhar a sua amizade. À minha Carina, que com uma energia e força incríveis, chegou de repente, mas que, acima de tudo, se manterá por cá.

Aos meus amigos, que me chamam psicóloga desde o início de tudo isto e que não mencionei aqui em nome, mas sabem que têm um papel importante no meu percurso.

À Tânia e à Jéssica, amigas extraordinárias! Não tenho palavras... aprendi imenso com vocês, não só com a vossa mega competência, mas principalmente com a vossa linda amizade. À Catarina, Cláudia, Maria e Teresa, com quem em caminhos diferentes ou cruzados também partilhei os momentos mais tensos e divertidos desta vida académica que foi além-fronteiras. Sem esquecer a Joana e a Patrícia, que foram um reforço enorme neste caminho, e principalmente, porque com vocês encaro os contratempos como uma nova aventura.

Finalmente, ao Vitor! Porque este trabalho é meu, mas acredita que também é teu. Deste-lhe muito significado, e espero que ao leres estas páginas percebas todas as conversas que partilhei contigo. Mas principalmente, que te sintas tão orgulhoso como eu me sinto em relação à pessoa que és.

E também, aos participantes deste estudo, sintam-se vaidosos com a vossa profissão.

A todos os que me acompanham, OBRIGADA!

Resumo

Apesar do papel de trabalhador ser aquele em que despendemos grande parte do nosso tempo e energia, existem outros papéis que também são importantes, como o familiar e o de atividades de lazer, que contribuem para o nosso bem-estar e nível de satisfação com a vida em geral. Contudo, quando se torna difícil conciliar todas as atividades, gera-se conflito entre papéis, o que não só pode diminuir a satisfação com o trabalho e com a vida em geral, como também interferir com o bem-estar dos indivíduos. Tem-se como objetivo estudar a relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer, bem como o conflito trabalho-família numa amostra de 86 profissionais da área da restauração. Para a recolha dos dados foram aplicados o Inventário sobre a Saliência das Atividades, a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida e a Escala do Conflito Trabalho-Família. Os resultados não revelaram diferenças entre sexos quanto aos níveis de satisfação e de conflito trabalho-família (CTF), verificando-se apenas uma ligeira diferença relativamente à saliência dos papéis. Destacou-se o papel Trabalho como sendo o mais saliente, uma relação positiva entre a saliência dos papéis e a satisfação obtida com o desempenho dos mesmos, sendo que os participantes revelaram maiores níveis de satisfação com os domínios família e lazer. Quanto ao CTF, conclui-se que este se relaciona inversamente com a satisfação familiar, e que está associado ao horário de trabalho por turnos. São ainda discutidos os resultados obtidos, e referidas as limitações do estudo, bem como sugestões para futuras investigações.

Palavras-chave: saliência de papéis de vida; satisfação com os papéis de vida; conflito trabalho-família

Abstract

Although the role of worker is the one on we spend much of our time and energy, there are other roles also important, such as family and leisure activities, which ones contribute to our well-being and life satisfaction in general. However, when it becomes difficult to conciliate all activities, conflict arises between roles, which can not only reduce satisfaction with work and life in general, but also interfere with the well-being of individuals. The purpose of this research is to study the relation between the roles salience and the satisfaction with occupational, family and leisure roles, as well as the work-family conflict in a sample of 86 culinary workers. For data collection were used the Salience Inventory, the Life Roles Satisfaction Scale and the Work-Family Conflict Scale. The results didn't reveal differences between gender in the levels of satisfaction and work-family conflict (WFC), and revealed a slight difference in roles salience. The results also showed that work is the most important role, and there is a positive relation between the roles salience and their satisfaction, showing the participants have higher levels of satisfaction with the domains of family and leisure. Regarding the WFC, the conclusion is that this conflict is inversely related to family satisfaction, and that it is associated with work shift schedules. The results obtained are also discussed, as well as the limitations of the study and suggestions for future investigations.

Key words: role salience; life roles satisfaction; work-family conflict

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
<i>Abstract</i>	iii
Índice de Quadros	v
I. Introdução.....	1
II. Enquadramento Teórico.....	2
2.1. Saliência dos Papéis	2
2.2. Satisfação com os Papéis de Vida	5
2.3. Conflito Trabalho-Família.....	9
III. Método.....	13
3.1 Participantes	13
3.2. Instrumentos de Medida	14
3.2.1. Inventário sobre a Saliência das Atividades	14
3.2.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida	16
3.2.3. Escala de Conflito Trabalho-Família.....	16
3.3. Procedimento	17
IV. Resultados	18
4.1. Análise Fatorial	19
4.2. Análise Descritiva e da Precisão	20
4.3. Análise Correlacional	22
4.4 Análise Comparativa	25
V. Discussão	27
Referências Bibliográficas.....	31
Anexo.....	CD-ROM

Índice de Quadros

Quadro 1 – Análise fatorial exploratória da ESPV através do método de estimação da análise em componentes principais com rotação <i>varimax</i>	20
Quadro 2 – Médias, Desvios-padrão e Coeficientes de Precisão – ISA (Escala de Participação e de Adesão), ESPV (escala total e subescalas) e ECTF	20
Quadro 3 – Matriz de correlações entre Horário de trabalho, ISA (Escala de Participação e Adesão), ESPV e ECTF	24
Quadro 4 – Resultados do teste de Friedman relativos ao ISA (Escala de Participação e Adesão) e à ESPV.....	26
Quadro 5 – Resultados das comparações por sexo da Escala de Participação e Adesão do ISA, da ESPV e da ECTF	26

I. Introdução

Ao longo da vida desempenhamos vários papéis, despendendo, enquanto adultos, grande parte do nosso tempo e energia em atividades que implicam responsabilidades quer ao nível familiar quer laboral. Sendo estes os papéis que tendem a ser os mais salientes na vida adulta, é fundamental que os indivíduos conciliem a participação e o envolvimento nas diferentes atividades a estes subjacentes, de modo a que o seu desempenho contribua para o nível de satisfação com os papéis profissional, familiar e lazer, e para o bem-estar dos indivíduos, e com a vida em geral.

A conciliação entre o desempenho dos diferentes papéis pode ser dificultada quando a participação num dos papéis interfere com a participação num outro papel, potenciando o desenvolvimento de um conflito entre papéis (Nevill & Super, 1986; Super, 1980). Uma vez que todos os papéis de vida são indissociáveis (Lassance & Sarriera, 2009), é natural que o seu desempenho, em simultâneo (Super, 1980), tenha como consequência alguma tensão e/ou conflito, o que pode gerar sentimentos como o de insatisfação, e ter influência na qualidade de vida e bem-estar dos indivíduos (Grandey & Cropanzano, 1999). Assim, a existência de conflitos entre papéis, tendem a relacionar-se não só com o nível de satisfação com os papéis de vida, como também com o grau de importância que lhes é atribuído.

Destaca-se o Conflito Trabalho-Família (CTF), que pode ocorrer bidireccionalmente e, por consequência, ter efeitos negativos quer para os indivíduos quer para as organizações, e em geral, para a sociedade (McNall, Nicklin & Masuda, 2010). Associada ao CTF, a satisfação profissional tem sido a variável mais estudada (Bruck, Allen, & Spector, 2002), pelo que o estudo da relação entre o CTF e a satisfação com outros papéis, como o familiar e o de lazer, poderá constituir um contributo pertinente. Na medida em que a qualidade de vida dos indivíduos está positivamente associada não só com a satisfação no trabalho, como também com a satisfação com a vida em geral (Keeney, Boyd, Sinha, Westring & Ryan, 2013), é relevante que as organizações se preocupem com a saliência e a satisfação dos papéis desempenhados pelos seus colaboradores, quer no local de trabalho quer fora deste.

O presente estudo foi levado a cabo com uma amostra de profissionais da Área da Restauração, mais especificamente Cozinheiros. Destaca-se o facto da indústria hoteleira revelar, há muito, dificuldades ao nível da retenção dos seus colaboradores (Young & Corsun, 2010), apresentando este tipo de profissionais elevados níveis de *turnover*, onde

65% dos indivíduos que trabalham na cozinha desistem desta profissão num espaço de 10 anos, 40% deixam esta área profissional ao fim de 8 anos, e cerca de 50% não chega a concluir a sua formação na área (Casey, 2003 cit. por Robinson & Barron, 2007). Por outro lado, identificaram-se os funcionários com menos anos de experiência em serviço hoteleiro como sendo os mais satisfeitos, comparativamente com profissionais com mais anos de atividade na área (Feinstein & Vondrasek, 2006). Os elevados níveis de *turnover* advêm, assim, da satisfação (ou insatisfação) profissional, que apresenta diversas componentes, tais como as condições de trabalho, longas horas de trabalho e ambientes de trabalho física e psicologicamente difíceis (Fine, 1996 cit. por Robison & Baron, 2007; Pratten, 2003; Young & Corsun, 2010).

Pretende-se, assim, com a amostra em estudo: identificar a importância atribuída a cada um dos papéis (estudo, trabalho, serviços à comunidade, casa, tempos livres); avaliar o nível de satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer; identificar o nível de conflito entre os papéis “trabalho” e “família”; e estudar a relação entre as variáveis em estudo (saliência dos papéis, satisfação com os papéis de vida, e CTF) entre si, mas também em subgrupos como mulheres e homens e horário por turnos. A sua estrutura inclui o enquadramento teórico de cada um dos conceitos em análise, de modo a formular as hipóteses de investigação, a metodologia utilizada (descrição da amostra, dos instrumentos utilizados e do procedimento adotado), e a apresentação e discussão dos resultados. São, ainda, referidas as limitações do estudo, bem como sugestões para futuras linhas de investigação.

II. Enquadramento Teórico

2.1. Saliência dos Papéis

A saliência ou importância atribuída a cada um dos papéis desempenhados ao longo da vida está associada ao grau em que um determinado papel se evidencia em relação aos outros (Super, 1982), e ao peso que lhe é atribuído de acordo com o seu desenvolvimento (Super, 1980; Sverko & Super, 1995). A importância que o ser humano dá a cada um dos papéis, nomeadamente às atividades de estudo, trabalho, serviços à comunidade, casa e/ou tempos livres, pode ser distinta em função de duas variáveis: tempo e emoção (Super, 1980; Greenhaus & Beutell, 1985). A primeira, tal como o nome indica, refere-se à quantidade de tempo que cada papel exige que se despenda, já a segunda compreende aspetos associados à carga emocional de cada papel/atividade.

Assumindo que o papel de trabalhador pode ser mais ou menos importante para os indivíduos, e comparado com os outros papéis por estes desempenhados, Super (1976 cit. por Lima, 1998) apresentou, através da abordagem *life-span/life-space*, o Modelo de Desenvolvimento de Carreira, representado graficamente pelo Arco-Íris da Carreira (Super, 1980; Super, Savickas & Super, 1996). *Life-span* (ciclo de vida), corresponde aos diferentes estádios de vida, e foca-se em “como” as pessoas mudam ao longo do tempo, estando associado à dimensão temporal e componente longitudinal e desenvolvimentista do modelo (Super, 1980). *Life-space* (espaço de vida) retrata os papéis de vida e os contextos em que são desempenhados, referindo-se à situação social na qual vivem os indivíduos, correspondendo à dimensão espacial e componente latitudinal do modelo (Super, 1980). Integrando as duas dimensões têm-se as cinco fases de desenvolvimento da carreira (crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio), e os principais papéis desempenhados ao longo do ciclo de vida dos indivíduos (filho, estudante, lazer, cidadão, trabalhador, cônjuge, casa, progenitor e pensionista) (Super, 1980; Super, Savickas & Super, 1996).

Tendo como base o Modelo do Arco-Íris da Carreira de Super (1980), destaca-se o Modelo da Importância de Papel, criado por Kidd e Knasel em 1979 (Sverko & Super, 1995), e utilizado no âmbito do projeto *Work Importance Study* (WIS). Este modelo para além de definir cada papel/atividade, organiza os vetores (isto é, as direções ou ligações) para cada papel em três dimensões. Na sua base encontram-se três variáveis: a Adesão (componente afetiva e ligação emocional a um papel), a Participação (uso de tempo e esforço no desempenho de um papel) e o Conhecimento (componente cognitiva envolvendo informação e compreensão de um papel). Com a combinação de duas das variáveis produzem-se três componentes: Envolvimento (Adesão e Participação), Interesse (Adesão com algum Conhecimento ou alguma Participação), e Compromisso (Participação com Conhecimento). No topo encontra-se a Importância de cada papel, que consiste na combinação do Envolvimento, do Interesse e do Compromisso.

Para além das pessoas serem diferentes, e por isso poderem experienciar diferentes níveis de Adesão, Participação ou Conhecimento, o foco deste modelo está na importância de um papel poder manifestar-se através de atitudes e emoções, de compromissos e do conhecimento (Lima, 2001). O facto de passarmos muito do nosso tempo no trabalho (Participação), não implica que gostemos realmente dele (Adesão). Ou seja, um trabalhador pode passar várias horas no seu posto de trabalho, no entanto sentir pouco envolvimento afetivo com a sua atividade, tal como outro indivíduo pode sentir-se

emocionalmente ligado ao seu emprego, porém não obter os melhores resultados ao nível da produtividade (Agostinho, 2013).

Assim, o desenvolvimento da carreira decorre ao longo do ciclo de vida, implicando várias tomadas de decisão, sendo constituído por fases que não são totalmente delimitadas especificamente por uma faixa etária. Trata-se de um processo que é contínuo, ininterrupto e progressivo, não sendo possível identificar o momento de vida (infância, adolescência, idade adulta, meia-idade e terceira idade) em que o indivíduo desempenha, e deixa de desempenhar, cada um dos papéis de vida (Lima, 1998). Contudo, dado que os diferentes papéis ganham maior saliência de acordo com a fase da vida em que o indivíduo se encontra (Super, 1980), relacionando-se a maturidade com a saliência dos papéis, a importância atribuída a cada papel muda com a faixa etária em que o indivíduo se encontra (Sverko & Super, 1995). Ou seja, numa fase mais precoce da vida como a adolescência, é natural que haja uma maior saliência dos papéis Estudo e/ou Tempos Livres/Lazer, enquanto na fase adulta, os papéis Trabalho e Casa são aqueles que tendem a revelar-se como sendo os mais importantes (Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Martins, 2013; Lassance & Sarriera, 2009; Niles & Goodnough, 1996; Super, 1980; Sverko & Super, 1995).

As mudanças da sociedade, e principalmente do mundo do trabalho, contribuíram para pôr em causa o modelo tradicional da família, ou seja, aquele em que o homem proporciona o poder financeiro, e a mulher desempenha as tarefas domésticas. Nevill e Super (1986) encontraram diferenças entre sexos, concluindo que o papel Trabalho estava firmemente associado ao sexo masculino, e o papel Casa ao sexo feminino. A existência de uma diferença entre sexos continuou a ser comprovada em alguns estudos onde a participação e adesão das mulheres se mostrou associada ao papel desempenhado na área doméstica (Anjos, 2013; Bagger, Li & Gutek, 2008; Clark, Rudolph, Zhdanova, Michel & Baltes, 2015; Jardim, 2010; Lassance & Sarriera, 2009; Martins, 2015), questionando-se se a mudança a nível social e de valores do trabalho, e principalmente a entrada da mulher no mundo de trabalho, tiveram impacto na saliência dos papéis. Em dois estudos (Anjos, 2013; Jardim, 2010) em que se utilizou o Inventário sobre a Saliência das Atividades, concluiu-se que o sexo masculino apresenta médias mais elevadas relativamente à Participação e Adesão ao papel Trabalho em comparação com o sexo feminino, embora, e no que se refere ao papel Casa, apenas a diferença na Participação neste papel se revelou significativa e favorável ao sexo feminino. Estes resultados parecem estar de acordo com a evolução do mercado de trabalho onde as mulheres

apresentam um crescimento na atividade profissional, passando por isso a despende mais tempo e energia em atividades laborais. De referir um outro estudo (Martins, 2015), em que apesar de nenhuma das diferenças encontradas ser significativa, constataram-se valores mais elevados tanto na Participação como na Adesão ao papel Casa no grupo do sexo masculino. Nesta sequência, faz sentido a referência aos filhos como sendo uma especificidade do papel Casa, exigindo um grande dispêndio de tempo e energia por parte de quem mais investe nesta atividade. Se o indivíduo gasta mais tempo em atividades relacionadas com a família (ex.: cuidar dos filhos, tarefas domésticas) vai experienciar mais a interferência da família no trabalho do que a interferência do trabalho na família (Byron, 2005) e já que se o indivíduo passa mais tempo em atividades do domínio não-trabalho ou domínio familiar, é provável que atribua mais importância, e se envolva mais afetivamente com as atividades associadas ao papel Casa/Família.

Considerando a amostra em estudo, é de referir o facto da atividade profissional dos cozinheiros exigir dispêndio de muito tempo e energia nas tarefas a levar a cabo, englobando estas desde a confeção e a preparação dos pratos até ao momento em que estes são servidos aos clientes, o que envolve, entre muitos outros aspetos, conhecimentos gastronómicos, gestão do tempo, planeamento e aquisição de todos os produtos necessários, e controlo de encomendas. É, assim, possível prever-se uma forte componente comportamental e afetiva através da participação e da adesão ao papel Trabalho, revelando menos tempo para a vida social e/ou familiar, bem como para atividades de lazer.

Com base nos dados apresentados, formulam-se as seguintes hipóteses de investigação: (H1) *Espera-se que a amostra em estudo revele uma maior saliência do papel Trabalho;* e (H2) *Existem diferenças entre homens e mulheres na saliência dos papéis.*

2.2. Satisfação com os Papéis de Vida

O equilíbrio entre os diferentes domínios da vida do indivíduo afeta não só os seus comportamentos e atitudes, como também os seus níveis de bem-estar, sendo a conciliação entre as várias atividades do dia-a-dia, um investimento que o indivíduo faz nos vários papéis, de modo a obter satisfação ao desempenhá-los (Carlson & Gryzwacz, 2008). Diener e Ryan (2009), definem o bem-estar subjetivo como uma avaliação geral que o indivíduo faz acerca da sua vida, formada por quatro elementos específicos: afetos

positivos, afetos negativos, satisfação com os domínios de vida, e satisfação com a vida. Por exemplo, durante o processo de equilíbrio entre os papéis é produzida uma reação de stress que pode incluir insatisfação, depressão, ansiedade e/ou tensão psicológica (Grandey & Cropanzano, 1999), afetando por isso o bem-estar e a satisfação com a vida em geral.

A integração e equilíbrio entre os papéis de vida são temas associados à noção do *work-life-balance* que é estudada segundo três dimensões: equidade, ajustamento e desempenho. Por equidade entende-se a distribuição de tempo e atenção de igual forma para os diferentes papéis (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003), o ajustamento refere-se ao equilíbrio entre os vários papéis de acordo com a satisfação sentida em cada um deles (Carlson & Grzywacz, 2008), e por fim, o desempenho, como o próprio conceito indica, faz alusão às expectativas relacionadas com o desempenho em determinado papel, mas contém ainda uma dimensão social do processo pois assenta na perspectiva de que o indivíduo precisa do auxílio dos seus pares para desempenhar cada papel (Carlson & Grzywacz, 2008). Cada domínio ou papel de vida, exige recursos, tempo e energia. Tendo o indivíduo de se adaptar ao contexto ambiental em que se encontra inserido, é o indivíduo quem faz esse investimento de tempo e energia num determinado papel, fazendo com que esse domínio seja parte integrante da sua autoimagem (Carlson & Grzywacz, 2008; Greenhaus & Beutell, 1985), e assim se espere o alcançar da satisfação ao desempenhar as atividades desse mesmo papel. Assim, o que se pretende alcançar durante o processo de desempenho nos domínios de vida, é que exista uma relação entre os papéis de vida e a satisfação com os mesmos, o que irá proporcionar não só a satisfação e bem-estar dos indivíduos, como também o sucesso das organizações através de colaboradores satisfeitos (Carlson & Kacmar, 2000).

Locke (1976) define a satisfação no trabalho como o resultado da avaliação individual positiva e prazerosa do trabalho ou das experiências de trabalho. A satisfação profissional é associada à produtividade da organização e à realização pessoal dos colaboradores (Geurts & Demerouti, 2003; Grandey & Cropanzano, 1999; Greenhaus et al., 2003), e quando o contrário acontece (ocorrência de insatisfação) apresentam-se consequências tanto para o indivíduo como para a organização (Geurts & Demerouti, 2003; Grandey & Cropanzano, 1999; Greenhaus et al., 2003). A satisfação profissional advém, assim, de fatores individuais (diferenças individuais como a motivação), e de fatores associados ao local de trabalho (como as condições de trabalho o salário, o estilo de liderança, os colegas) (Spector, 1997).

No que se refere ao papel familiar, destacam-se como atividades cuidar do quarto ou da casa, tratar das refeições, fazer as compras, cuidar de pessoas da família (filhos, parentes, idosos) e, essencialmente, atividades que são partilhadas entre pais-filhos, irmãos e marido-mulher. Com base numa avaliação cognitiva e numa resposta emocional, considera-se que a satisfação com a família é uma resposta ao funcionamento familiar atual (Olson, 2000), sendo que dela advém um sentimento prazeroso e de bem-estar. Para Olson (2000) a dinâmica familiar apresenta três dimensões, a coesão que é uma ligação emocional que os membros da família têm uns com os outros, a flexibilidade que está relacionada com a relação entre os membros da família, mas também com as regras desse mesmo relacionamento, e a comunicação entre os membros.

Relativamente ao papel lazer, dele fazem parte atividades, mais ou menos estruturadas, que dão resposta às necessidades do indivíduo (lazer físico, prático, intelectuais, artísticos e sociais) tendo em conta as possibilidades económicas, sociais, políticas e culturais de cada um (Nunes & Hutz, 2014). Fazendo parte de qualquer momento em que o indivíduo se dedica a si próprio, o lazer está associado a atividades lúdicas, de formação ou de voluntariado, e tem três funções principais: de descanso; de divertimento, recreação e entretenimento; e de desenvolvimento (Dumazedier, 2000). O valor atribuído a atividades de lazer tem vindo a aumentar ao longo dos tempos, o que poderá ser explicado pela crescente importância atribuída a um estilo de vida mais saudável e centrado no bem-estar individual (Lima, Cruz, & Rafael, 2014) a par de uma cada vez maior oferta de atividades concebidas e preparadas para os indivíduos ocuparem o seu tempo de lazer.

A multiplicidade de papéis desempenhados pelos indivíduos, que não apenas o trabalho, são considerados meios de satisfação e bem-estar (Lima, Janeiro & Rafael, 2012), pelo que, além da satisfação profissional, o equilíbrio entre o trabalho e a família bem como com outro tipo de atividades (*work-life-balance*), tem efeitos significativos na satisfação com os papéis de vida (Greenhaus et al., 2003). Esta interferência, entre papéis de vida, não tem necessariamente de ser negativa, podendo, pelo contrário, ser enriquecedora (Super, 1980). A relação entre a importância atribuída pelos indivíduos aos diferentes papéis de vida, e o nível de satisfação que é expectável ser obtido através do seu desempenho pode, assim, contribuir para o bem-estar geral, e para um maior empenhamento organizacional. Vários estudos indicam existir relação entre saliência e satisfação, nomeadamente entre o papel de trabalho e a satisfação com o trabalho (Bhowon, 2013), e entre o domínio Casa e Satisfação Familiar, bem como entre o domínio

Tempos Livres e Satisfação Lazer (Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Martins, 2015; Reis, 2014). Segundo Greenhaus e Beutell (1985) e também Carlson e Kacmar (2000), o investimento de tempo e energia num domínio, faz com que este se torne importante para a autoimagem do indivíduo, sendo expectável que exista uma correlação positiva entre a saliência dos papéis e a satisfação com esses mesmos papel. Visto que numa fase adulta os papéis Trabalho e Casa são os mais salientes (Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Martins, 2013; Lassance & Sarriera, 2009; Niles & Goodnough, 1996; Super, 1980; Sverko & Super, 1995) poderá ser expectável que a satisfação profissional e familiar apresentassem os níveis mais elevados.

Uma vez que o conflito está associado ao *turnover*, absentismo, diminuição do desempenho organizacional (Geurts & Deemerouti, 2003), a maiores níveis de stress, ansiedade e *burnout* (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000), e que o conflito entre trabalho e família está relacionado com uma diminuição significativa da satisfação profissional e familiar (Perrone & Worthington, 2001), as organizações podem, como estratégia, considerar relevante o nível de satisfação dos seus colaboradores no desempenho dos diferentes papéis de vida, uma vez que a participação e o envolvimento no trabalho podem não facilitar, ou mesmo dificultar, a articulação entre os domínios de vida. Ou seja, com esta estratégia poderá ser mais fácil promover a produtividade e competitividade dos colaboradores, e, simultaneamente, o seu bem-estar e equilíbrio enquanto pessoas que conciliam a sua atividade profissional com as outras esferas da sua vida (Agostinho, 2013), por forma a diminuir os níveis de conflito e aumentar os níveis de satisfação, o que é vantajoso não só para o indivíduo como para a própria Organização.

A abordagem comparativa entre sexos também é interessante quando se avalia a satisfação com os diferentes papéis de vida. Lopes (2015) estudou a satisfação profissional e familiar, concluindo que as mulheres apresentaram níveis mais baixos de satisfação no trabalho comparativamente com os homens, conclusão que também Martins (2015) e Silva (2015) apresentaram nos seus estudos. Refira-se, ainda, o estudo de Huang (2006), que numa amostra de cozinheiros em hotéis, encontrou diferenças entre homens e mulheres, relativamente ao locus de controlo interno e/ou externo. Concluiu que as mulheres apresentam um locus controlo interno inferior comparativamente aos homens, e ainda, que este se relaciona positivamente com a satisfação profissional e com o número de anos como empregados numa cozinha.

Com base nos dados apresentados, formulam-se as seguintes hipóteses de investigação: (H3) *A saliência de um papel relaciona-se de forma positiva com a*

satisfação nas atividades desse mesmo papel; (H3a) A saliência do papel Trabalho relaciona-se de forma positiva com a satisfação no papel profissional; (H3b) A saliência do papel Casa relaciona-se de forma positiva com a satisfação familiar; (H3c) A saliência do papel Tempos Livres relaciona-se de forma positiva com a satisfação lazer; (H4) Esperam-se níveis mais elevados de satisfação profissional e familiar; (H5) Existem diferenças entre homens e mulheres nos níveis de satisfação obtidos no desempenho dos diferentes papéis de vida; (H5a) Existem diferenças entre homens e mulheres nos níveis de satisfação obtidos no desempenho do papel profissional; (H5b) Existem diferenças entre homens e mulheres nos níveis de satisfação obtidos no desempenho do papel familiar; e (H5c) Existem diferenças entre homens e mulheres nos níveis de satisfação obtidos no desempenho do papel lazer.

2.3. Conflito Trabalho-Família

A atividade profissional é um domínio essencial da vida (Lassance & Sarriera, 2009), que fornece ao indivíduo sentimentos de identidade, de autorrealização e de desenvolvimento, e que atua como fonte de desafios, e de poder ou rendimento económicos (Baruch, 2004; Super, 1980). Embora seja uma faceta que ocupa grande parte da vida, e que funciona como fonte do rendimento necessário para que o indivíduo consiga atuar nas outras atividades do seu dia-a-dia (Baruch, 2004; Super, 1980), o papel de trabalhador não é o único desempenhado na vida adulta. Como já referido, a par deste são também cruciais os papéis familiar e de lazer na estruturação da vida de qualquer ser humano (Lima, 2001), sendo os três papéis habitualmente desempenhados em simultâneo (Super, 1980). Por exemplo, apesar do papel de Trabalhador ser mais frequentemente desempenhado no local de trabalho, no caso de se levarem tarefas para casa, o papel de trabalhador passa desde logo a ser desempenhado num outro contexto, e exigir que seja conciliado com o papel Casa/Família.

Dedicando tempo e energia no desempenho de cada papel, o desempenho dos múltiplos papéis com os quais somos confrontados, pode levar-nos à perceção de que estamos a investir demasiado num determinado papel, não nos podendo dedicar a uma outro/a papel/atividade, o que pode gerar tensão e conflito entre papéis, nomeadamente entre as atividades a que se dedica mais tempo – profissional e familiar. Assim, quando existe um conflito entre estes dois domínios, assistimos ao que se designa Conflito Trabalho-Família (CTF) (Bruck et al., 2002), que ocorre quando a pressão dos papéis

Trabalho e Família são, mutuamente, incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985), ou seja, a participação no papel do trabalho (ou da família) é dificultado pela participação no papel da família (ou do trabalho).

O modelo de CTF assenta em duas teorias (Carvalho, 2016; Carvalho & Chambel, 2016). A primeira, é a Teoria de Tensão Entre Papéis de Kanh, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964, cit. por Carvalho, 2016), a qual defende que os indivíduos desempenham vários papéis na sua vida, sendo que nem sempre é possível corresponder às expectativas de desempenho dos mesmos. Entenda-se, assim, que equilibrar vários papéis de vida é difícil, o que cria inevitavelmente tensão (Geurts & Demerouti, 2003). A segunda é a da Escassez de Recursos de Goode (1960), a qual defende que os indivíduos não têm recursos infinitos, isto é, têm recursos como energia, tempo e atenção, limitados, e ao dedicarem-nos às exigências do desempenho de um dos papéis de vida, não os podem utilizar para o desempenho de outro papel, tendo por isso que fazer opções (Goode, 1960). Desta forma, o desempenho de papéis em simultâneo torna mais provável o esgotamento desses escassos recursos (Geurts & Demerouti, 2003), ou seja, quanto mais papéis um indivíduo desempenha mais esgota os recursos que tem disponíveis, pois não pode utilizá-los indefinidamente para as exigências do desempenho de outro papel. Tendo em conta que o indivíduo tem uma quantidade limitada de recursos e energia, e que o desempenho de múltiplos papéis torna inevitável a experiência de conflito entre papéis, o indivíduo tem de fazer escolhas, visto que quanto mais papéis desempenha, mais esgota os recursos que tem disponíveis (Carvalho & Chambel, 2016). Este modelo também afirma que o desempenho de múltiplos papéis não se traduz inevitavelmente em maiores níveis de stress, pois cada papel pode fornecer recursos que ajudem a lidar com as exigências associadas ao desempenho de outros papéis (Geurts & Demerouti, 2003).

Quando relacionada com o CTF, a satisfação profissional tem sido a variável mais estudada ao longo do tempo (Allen et al., 2000; Bruck et al., 2002). Este tipo de conflito, entre o trabalho e família, tem consequências ao nível individual através do decréscimo da satisfação familiar e da satisfação com a vida, e também ao nível organizacional através da diminuição da satisfação profissional associada ao aumento da intenção de *turnover*, absentismo e diminuição da produtividade e do desempenho organizacional (Geurts & Demerouti, 2003; Grandey & Cropanzano, 1999; Greenhaus et al., 2003). Em estudos recentes (Anjos, 2013; Marques, 2014) foi possível encontrar uma correlação negativa entre a interferência do trabalho na família e Satisfação Profissional. Bruck e colaboradores (2002) e Ergeneli, Ilsev e Karapinar (2010) verificaram que a experiência

de elevados níveis de CTF tende a estar associada a menor satisfação laboral, ou seja, a Satisfação Profissional diminui com o aumento do CTF. Deste modo é possível identificar o CTF como um antecessor da insatisfação, ou seja, a interferência do Trabalho nos diferentes papéis pode correlacionar-se negativamente com a satisfação desse mesmo papel. Nesta sequência, formulam-se as seguintes hipóteses de investigação: (H6) *O CTF relaciona-se negativamente com a satisfação com os papéis de vida*; (H6a) *O CTF relaciona-se negativamente com a satisfação profissional*; (H6b) *O CTF relaciona-se negativamente com a satisfação familiar*; e (H6c) *O CTF relaciona-se negativamente com a satisfação lazer*.

A pressão em torno de dois papéis tem um mecanismo conhecido como *Spillover*, que se define numa transferência bidireccional de afetos, competências, atitudes e comportamentos de um domínio para outro (Carvalho, 2016; Carvalho & Chambel 2016; Geurts & Demerouti, 2003). Deste modo os indivíduos que trabalham num local de trabalho mais solidário ou que têm famílias que os apoiam mais, tendem a sentir menores níveis de CTF (Byron, 2005). Conclui-se que a relação entre estes dois papéis tem três sentidos: pode ser positiva, negativa ou integrativa (Carlson & Grzywacz, 2008). Tornando-se os papéis Trabalho e Casa mutuamente incompatíveis, é preciso compreender que este conflito é de natureza recíproca (Frone, Russel & Cooper, 1992; Byron, 2005), ou seja, ocorre nas duas direções: a Interferência Trabalho-Família (ITF) e a Interferência Família-Trabalho (IFT). Byron (2005) sugere a classificação dos antecedentes da ITF (e IFT) em três categorias: variáveis do domínio Trabalho (ex.: envolvimento no trabalho, horas gastas no trabalho, suporte no trabalho, flexibilidade de horários e stress no trabalho), variáveis do domínio Não-Trabalho ou Familiar (ex.: envolvimento familiar, horas gastas em atividades familiares, suporte familiar, stress familiar, conflito familiar, número de filhos, idade do filho mais novo, emprego do cônjuge e estado civil), e variáveis Demográficas e Individuais (ex.: género, rendimentos e estilo de *copyng* e competências).

Estudos como os de Geurts e Demerouti (2003), e Byron (2005) mostram que a direção da ITF é mais forte e prevalente do que a direção IFT. A ITF é, ainda, a direção mais facilmente influenciável pelas organizações (Keeney et al., 2013). Deste modo, neste estudo, avaliam-se as hipóteses segundo a direção da ITF. As teorias referidas anteriormente, sugerem que quanto mais horas forem passadas no domínio do trabalho, menos tempo haverá disponível para responder às exigências de outros domínios. Byron (2005) encontrou evidências de que quantas mais horas um indivíduo trabalha por dia,

isto é, quantas mais horas gastas no emprego, mais o seu trabalho irá interferir com a família (por isso, ITF). Também Chambel (2014) e Marques (2014) concluíram que um indivíduo que dedique muito tempo ao trabalho tenderá a sofrer uma maior interferência negativa do trabalho na sua vida familiar, visto que tem menos tempo e energia para dedicar a este papel. O horário de trabalho está por isso frequentemente associado à satisfação profissional, em profissões como as das áreas de restauração esta problemática aparece ainda mais vincada (Fine, 1996 cit. por Robison & Baron, 2007; Pratten, 2003; Young & Corsun, 2010) uma vez que as horas de trabalho em horário noturno e, principalmente, por turnos, têm consequências na vida destes profissionais. Formula-se, assim, a seguinte hipótese de investigação: (H7) *O trabalho com horário por turnos tem uma relação direta com o CTF.*

Outra questão pertinente a ser estudada é se a identidade com um papel de vida leva à perceção de conflito entre o papel saliente com os outros. O estudo de Byron (2005) sugere que os antecedentes do conflito relacionados com um determinado domínio irão correlacionar-se mais com a perceção de interferência a partir desse mesmo domínio. Wadsworth (2003, cit. por Lassance, 2010) concluiu no seu estudo que quanto mais forte for a saliência do papel Trabalho, menor será a possibilidade de experienciar CTF, tal porque a alta saliência no papel de trabalhador leva a uma total clareza de prioridades. Deste modo, o conflito entre os papéis Trabalho e Família revelou-se superior nos participantes que atribuíram maior importância ao papel Casa, visto percecionarem maior interferência entre o domínio familiar e as atividades de trabalho. Por outro lado, e considerando a variável sexo, e a saliência do papel Casa, prevê-se que as mulheres sejam mais suscetíveis de experienciar elevados níveis de CTF quando comparadas com os homens. Estudos como o de Ergeneli e colaboradores (2010), e o de Lopes (2015), revelaram que os indivíduos do sexo feminino apresentam não só níveis de Satisfação Profissional inferiores aos dos homens, como também expõem níveis superiores de CTF. Formulam-se, assim, as seguintes hipóteses de investigação: (H8) *O CTF relaciona-se inversamente com a saliência do papel Trabalho;* (H9) *O CTF relaciona-se inversamente com a saliência do papel Casa;* e (H10) *Existem diferenças entre homens e mulheres nos níveis de CTF.*

III. Método

3.1 Participantes

A amostra reúne um total de 86 participantes, que desempenham a atividade profissional de Cozinheiro(a), com idades compreendidas entre os 19 e os 72 anos de idade ($M=30,34$; $DP=9,15$), dos quais 38 (44,2%) são do sexo feminino e 48 (55,8%) do sexo masculino. Com base na variável estado civil, verifica-se que 36 (41,9%) dos participantes encontram-se numa relação, 33 (38,4%) estão solteiros, 13 (15,1%) casados, e 4 (4,6%) divorciados, sendo que apenas 24 (27,9%) afirmam ter filho(s). Relativamente ao horário de trabalho, 41 (47,7%) participantes referem trabalhar em horário por turnos, e 45 (52,3%) em horário completo. Quanto ao número de anos de trabalho, 10 (11,6%) indivíduos trabalham nesta área da restauração há um ano ou menos, 38 (44,2%) desempenham esta atividade entre dois a cinco anos, 19 (22,1%) entre seis a dez anos, e os restantes 19 (22,1%) já são cozinheiros há onze ou mais anos.

Fazendo a análise com base na variável sexo, constata-se que, em média, os homens são mais velhos ($M=31,79$; $DP=10,13$) do que as mulheres ($M=28,50$; $DP=7,46$), sendo que os primeiros apresentam uma amplitude de idades entre os 19 e os 72 anos, e as mulheres entre os 19 e os 50 anos de idade. Relativamente ao estado civil dos indivíduos do sexo masculino, 22 (45,8%) encontram-se numa relação, 14 (29,2%) estão solteiros, 8 (16,7%) casados, e 4 (8,3%) divorciados. Já no sexo feminino, 19 (50%) estão solteiras, 14 (36,8%) encontram-se numa relação, e 5 (13,2%) são casadas. Comparando, conclui-se que enquanto os homens apresentam uma maior frequência de respostas na opção “numa relação” (45,8%), as mulheres apresentam como resposta mais frequente “solteira” (50%), sendo que em ambos os grupos são as duas opções (“numa relação” e “solteiro(a)”), em que se registam percentagens mais elevadas. Quanto à existência de filho(s), e de acordo com a análise para o total da amostra, há um maior número de respostas na opção “não” do que na opção “sim”, quer nos homens ($N=32$, 66,7%) quer nas mulheres ($N=30$, 78,9%).

Quanto ao horário de trabalho, as percentagens de resposta tendem também a não diferenciar os homens das mulheres. Cerca de 47% de ambos os sexos (23 homens, 47,9% e 18 mulheres, 47,4%) trabalha em horário por turnos, e os restantes 53% em horário completo. Sobre a sua atividade profissional, como já referido, a maioria dos participantes desempenha a atividade profissional de Cozinheiro(a) entre dois a cinco anos, o que

também traduz uma percentagem de respostas idêntica para ambos os sexos (20 mulheres, 52,6%; 18 homens, 37,5%).

3.2. Instrumentos de Medida

3.2.1. Inventário sobre a Saliência das Atividades

O Inventário sobre a Saliência das Atividades (ISA) – 3ª Edição, traduzido e adaptado para Portugal (Ferreira-Marques, 1982; 1989) a partir da versão original *Salience Inventory* de Nevill e Super (1986), foi desenvolvido no âmbito do projeto internacional *Work Importance Study* (WIS). Este teve como objetivo clarificar a importância relativa do trabalho em comparação com as outras atividades desempenhadas pelos indivíduos, e estudar as recompensas que os indivíduos procuram atingir no desempenho dos seus principais papéis de vida, especialmente no papel de trabalhador (Ferreira-Marques & Miranda, 1995). Tendo sido definidos cinco papéis (estudo, trabalho, serviços à comunidade, casa e tempos livres), este projeto permitiu, assim, avaliar os valores e a importância atribuídos aos diferentes papéis desempenhados pelos indivíduos.

Em 1979, na primeira conferência do WIS, foram estipuladas quatro etapas (Ferreira-Marques & Miranda, 1995), a saber: 1) revisão de literatura e o planeamento do estudo piloto; 2) estudos piloto e o desenvolvimento dos instrumentos de medida; 3) estudo principal; 4) *follow-up* dos estudos. Com base na revisão de literatura foram identificados os principais problemas, e efetuados progressos relativamente a uma taxonomia geral e a uma taxonomia de valores de trabalho, e foram refinados os constructos relativos à saliência do trabalho. Foi adotado e corrigido o modelo hierárquico de saliência dos papéis de Kidd e Knasel (1979, cit. por Ferreira-Marques & Miranda, 1995) e, numa segunda fase, foram delineadas as especificações e itens experimentais para a construção da Escala de Valores (*Values Scale*) e do Inventário sobre a Saliência das Atividades (*Salience Inventory*), suportando assim a construção destes instrumentos de medida. Foi então realizado um estudo piloto a nível internacional que, após a análise estatística dos dados, apresentou a necessidade de algumas alterações nos dois questionários. Na terceira fase procedeu-se ao estudo principal, envolvendo os países participantes que abrangeram os cinco continentes (Ferreira-Marques & Miranda, 1995).

Tendo em conta os cinco papéis conceptualizados em termos de atividades relacionadas com os papéis Estudo, Trabalho, Serviços à Comunidade, Casa, e Tempos

Livres, o ISA mede o significado e a importância que têm para o indivíduo os diversos tipos de atividade que desempenha, sendo constituído por três escalas (Participação, Adesão, e Valores e Atividades), num total de 170 itens. A Escala de Participação, de componente comportamental, questiona o participante acerca das atividades que este desempenha atualmente, ou recentemente relacionadas com os cinco papéis, e inclui 50 itens. A Escala de Adesão, que também inclui 50 itens, avalia o envolvimento afetivo face a cada um dos cinco papéis, representando assim uma componente afetiva. Também associada a esta componente, a Escala de Valores e Atividades, avalia o grau em que o indivíduo tem ou terá oportunidade para expressar valores importantes em cada um dos cinco papéis através de 90 itens (Niles & Goodnough, 1996).

Dados os objetivos da presente investigação, apenas foram aplicadas as duas primeiras escalas – Participação e Adesão, constituindo-se assim um questionário de 100 itens, cujas respostas são dadas através de uma escala de resposta tipo *Likert* de 4 pontos (de 1 - Nunca ou Raramente a 4 - Quase Sempre ou Sempre), e em que os cinco papéis são definidos como: Estudo – frequentar cursos, assistir a aulas (diurnas ou noturnas, conferências, trabalhos de laboratório), preparar as aulas, estudar numa biblioteca ou em casa, estudar por si mesmo; Trabalho – atividades com ordenado ou à tarefa, num emprego ou por conta própria; Serviços à Comunidade – atividades em organizações comunitárias, como grupos recreativos, escuteiros, centros de serviço social, associações locais, partidos políticos, sindicato; Casa – cuidar do quarto ou da casa, tratar das refeições, fazer as respetivas compras, cuidar de pessoas de família (filhos, parentes idosos); Tempos Livres – praticar desporto, ver televisão, dedicar-se aos passatempos preferidos, ir a espetáculos (teatro, cinema), ler, descansar e conviver com a família e amigos.

Numa versão adaptada à população portuguesa, os índices de precisão deste instrumento de medida situaram-se acima de 0,80 (Ferreira-Marques & Miranda, 1995), índices que se têm mantido elevados (entre 0,77 e 0,96), nomeadamente em relação às Escalas de Participação e de Adesão, utilizadas em estudos mais recentemente levados a cabo (Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Martins, 2013; Martins, 2015; Reis, 2014), o que confirma tratar-se de uma boa medida quando se pretende avaliar as saliência dos papéis.

3.2.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida

A primeira versão da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV) (Janeiro & Lima, 2011; Lima et al., 2012), era composta por 12 itens, tendo havido, posteriormente, a necessidade de eliminar e de reformular alguns dos itens de modo a obter a estrutura conceptualmente proposta pelas autoras. Assim, a versão atualmente utilizada da ESPV, inclui 11 itens que permitem avaliar a satisfação relativamente ao desempenho de três papéis – o Profissional (4 itens), o Familiar (3 itens) e o de Lazer (4 itens), sendo as respostas dadas através de uma escala de resposta tipo *Likert* de 5 pontos (de 1 - Discordo Totalmente a 5 - Concordo Totalmente). Mais especificamente, apresentam-se os itens que avaliam a Satisfação Profissional (ex.: “*Sinto-me satisfeito(a) com a minha atividade profissional*”; “*Gosto do que faço na minha atividade profissional*”) a Satisfação Familiar (ex.: “*Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar*”; “*Sinto-me satisfeito(a) com a minha família*”) e a Satisfação com atividades de Lazer (ex.: “*Gosto do que faço nos tempos livres*”; “*Sinto-me satisfeito(a) a ocupar o meu tempo em atividades de lazer*”).

Os coeficientes de precisão obtidos nos dois primeiros estudos (Janeiro & Lima, 2011; Lima, Janeiro & Rafael, 2012) revelaram-se elevados, correspondendo os valores de *Alfa de Cronbach*, respetivamente, a 0,78 e a 0,83. Em estudos posteriores (Acto, 2017; Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Reis, 2014; Silva, 2015; Zuzarte, 2016), têm-se confirmado os bons índices de consistência interna, situados entre 0,70 e 0,88 e, consequentemente, o potencial da ESPV para avaliar a satisfação com os papéis de vida Profissional, Familiar e de Lazer. De referir, ainda, que mais recentemente foi levado a cabo um estudo (Ortuño, Janeiro & Lima 2016), em que se realizou uma análise fatorial confirmatória da ESPV, cujos resultados se revelaram adequados quer ao nível da precisão quer da estrutura fatorial.

3.2.3. Escala de Conflito Trabalho-Família

A *Multidimensional Measure of Work-Family Conflict* (Carlson, Kacmar & Williams, 2000) avalia o Conflito Trabalho-Família (CTF) através das três dimensões referidas por Greenhaus e Beutell (1985): conflito baseado no tempo, na tensão e no comportamento. Esta Escala é composta por 18 itens, distribuídos por 6 subescalas, e a cada um dos itens corresponde uma escala de resposta tipo *Likert*, que varia entre 1 “Discordo fortemente” e 5 “Concordo fortemente”.

A tradução e adaptação para português de Chambel (2014), resultou numa Escala que permite analisar a interferência do trabalho na família, avaliando o conflito apenas quando este é baseado no tempo e na tensão. A terceira dimensão do CTF, o conflito baseado no comportamento, não foi incluída neste estudo, uma vez que este tipo de conflito depende da profissão, sendo apenas útil na explicação do CTF em profissões com elevada interdependência funcional (Dierdorff & Ellington, 2008).

Assim, para avaliar o CTF no presente estudo, segundo a sua multidimensionalidade, foi utilizada a Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF), desenvolvida por Carlson e colaboradores (2000) numa versão reduzida e traduzida por Chambel (2014). A Escala é constituída por 15 itens e as respostas são dadas numa escala de resposta tipo *Likert* de 5 pontos (de 1 - Quase Nunca até 5 - Quase Sempre), na qual os valores mais elevados indicam maiores níveis de CTF. Como exemplos de itens: *“Sinto que não tenho tempo suficiente para as minhas tarefas em casa, devido ao tempo que tenho de despender no trabalho”*, *“O meu trabalho afasta-me, mais do que eu gostava, das atividades familiares”*, *“Quando chego a casa vindo do emprego, estou demasiado cansado fisicamente para a minha família”* e *“As exigências do meu trabalho tornam difícil manter o tipo de relação que eu gostaria de ter com o meu marido/minha mulher e/ou com os meus filhos”*.

No estudo desenvolvido por Chambel (2014), a ECTF obteve um valor elevado de consistência interna, mais especificamente de 0,92. Em vários estudos posteriores (Azancot, 2015; Gramacho, 2014; Marques, 2014; Raposo, 2015; Sousa, 2016) realizados com amostras de diversas áreas profissionais, a ECTF revelou bons índices de precisão (entre 0,87 e 0,94) traduzindo a sua elevada consistência interna enquanto instrumento de medida para avaliar o CTF.

3.3. Procedimento

Uma vez aprovado o Requerimento de Aprovação de Projeto de Investigação, onde constam várias informações pertinentes e relevantes da investigação proposta (ex.: problema, relevância, objetivos, metodologia), procedeu-se à construção de um formulário para recolha dos dados, que incluiu o consentimento informado, os dados pessoais, e as provas psicológicas a serem utilizadas (ISA, ECTF e ESPV)¹.

¹ Os instrumentos de medida utilizados estão disponíveis no Anexo 1 (em CD-Rom).

A recolha dos dados foi obtida por duas vias: internet, através da plataforma *Qualtris*, e papel-e-lápis. Na primeira opção foi necessário converter o consentimento informado e os quatro instrumentos de medida para o formato digital e, assim, criar um *link* público que daria acesso ao inquérito. Este formato *Web* foi elaborado através da plataforma *Qualtrics*, e o *link* foi partilhado por uma rede pessoal de contactos (presencialmente e através de redes sociais). As respostas eram automaticamente registadas na plataforma *z*, mas devido a várias desistências, acabou por se optar por uma segunda via de aplicação dos questionários. Na segunda opção, estes foram impressos, tendo sido criado um caderno de perguntas e uma folha de respostas, tendo sido, presencialmente, solicitada a colaboração dos profissionais, que se desmobilizaram para na sua pausa responder ao inquérito.

Para a recolha de dados foi, assim, utilizada uma metodologia quantitativa através da aplicação dos instrumentos de medida já anteriormente referidos, e ainda solicitada a resposta a alguns dados pessoais com o objetivo de se caracterizar a amostra em estudo. Garantindo a confidencialidade, anonimato e tratando-se de um ato voluntário, a resposta aos instrumentos de medida teve a duração aproximada de 20 minutos, com as devidas instruções, a par de informação relativa ao enquadramento e objetivos da investigação que se levou a cabo. Depois da recolha de todas as respostas, foi feita uma análise de dados através do *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) 24 para *Windows*, que se apresenta no ponto seguinte.

IV. Resultados

Nesta secção apresentam-se os resultados obtidos no presente estudo, para o que se procedeu inicialmente a uma análise fatorial exploratória com rotação *varimax* para a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV). De seguida, determinaram-se algumas medidas descritivas (mínimo, máximo, média e desvio-padrão), bem como medidas de precisão (cálculo dos coeficientes *Alfa de Cronbach*, e *Alfa de Cronbach* quando cada item é excluído) para os instrumentos de medida utilizados – Inventário sobre a Saliência das Atividades (ISA), ESPV e Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF).

Efetuada as análises da normalidade das distribuições, onde se utilizaram quatro critérios (coeficientes de assimetria e de curtose, teste de ajustamento de Kolmogorov-Sminorv e Q-Q plots), verificou-se que apenas as variáveis ISA–Participação Serviço à

Comunidade, ISA–Adesão Trabalho, Satisfação Profissional, Familiar e de Lazer, não têm distribuição normal, para as quais se utilizaram testes não paramétricos de análise de dados (coeficiente de correlação de Spearman (r_s), teste de Wilcoxon-Mann-Whitney e teste de Friedman). Para as restantes variáveis admite-se a normalidade das suas distribuições e, por isso, utilizaram-se técnicas paramétricas de análise de dados (coeficiente de correlação de Pearson (r_p) e o teste de igualdade de valores médios para duas amostras independentes). Nesta sequência, foram realizadas as análises correlacionais e comparativa por forma a testar as hipóteses de investigação inicialmente formuladas.

4.1. Análise Fatorial

De modo a contribuir para o estudo da validação da ESPV, procedeu-se à realização de uma análise fatorial exploratória através do método de estimação das componentes principais com rotação varimax, tendo-se obtido para a medida de Kaiser-Meyer-Olkin um valor de 0,65, adequado para a realização da análise fatorial (Maroco, 2003). A ESPV apresentou 4 fatores (Quadro 1), que explicam 70,6% da variabilidade total dos dados (23,9%, 18,1%, 16,5% e 12,1%, respetivamente, para os 1º, 2º, 3º e 4º fatores). No Fator I, saturam os quatro itens (1, 2, 4 e 11) associados à Satisfação Profissional, no Fator II, saturam três dos itens (6, 7 e 9) que correspondem à Satisfação com atividades de Lazer, no Fator III saturam dois dos itens (3 e 5) que se relacionam com a Satisfação Familiar, e no Fator IV saturam dois itens, um dos quais se relaciona com a subescala Satisfação Familiar (item 10), e o outro com a subescala Satisfação Lazer (item 8). Apesar dos itens terem saturado em 4 fatores, as três dimensões consideradas originalmente na ESPV aparecem nesta estrutura, mais especificamente a Satisfação Profissional, a Satisfação Familiar, e a Satisfação com o Lazer. Assim, e dado tratar-se de um estudo com uma amostra de dimensão moderada resolveu-se considerar a estrutura trifatorial nas análises seguintes. De destacar, no entanto, o facto dos itens 8 e 10 já se terem comportado de forma diferente da expectável em estudos anteriormente levados a cabo (Acto, 2017; Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Martins, 2015; Silva, 2015; Zuzarte, 2016), o que pode ser indicador da necessidade de rever e, eventualmente, reformular estes mesmos itens.

Quadro 1 – Análise fatorial exploratória da ESPV através do método de estimação da análise em componentes principais com rotação *varimax*

Itens	Factor				Comunalidade
	1	2	3	4	
Item 1	0,84	0,01	0,01	0,12	0,71
Item 2	0,77	0,06	0,09	-0,02	0,61
Item 3	0,14	0,12	0,83	0,08	0,73
Item 4	0,84	-0,06	0,02	0,11	0,73
Item 5	0,09	0,13	0,87	0,11	0,79
Item 6	0,13	0,83	0,21	-0,04	0,75
Item 7	0,03	0,84	-0,11	0,16	0,74
Item 8	0,11	0,38	-0,08	0,80	0,80
Item 9	-0,04	0,64	0,31	0,18	0,54
Item 10	0,04	-0,41	0,42	0,76	0,77
Item 11	0,75	0,13	0,17	-0,05	0,61
% Variância Explicada	23,9%	18,1%	16,5%	12,1%	
KMO	0,650				

4.2. Análise Descritiva e da Precisão

No Quadro 2 são apresentadas as médias, os desvios-padrão e um índice de precisão das esclas utilizadas – ISA (Escala de Participação e de Adesão), ESPV (subescalas e escala total), e ECTF.

Quadro 2 – Médias, Desvios-padrão e Coeficientes de Precisão – ISA (Escala de Participação e de Adesão), ESPV (escala total e subescalas) e ECTF

	N.º de Itens	Média	Desvio-Padrão	Alpha de Cronbach
ISA Participação – Estudo	10	1,97	0,62	0,89
ISA Participação – Trabalho	10	2,98	0,47	0,74
ISA Participação – Serviços à Comunidade	10	1,63	0,54	0,89
ISA Participação – Casa	10	2,36	0,56	0,85
ISA Participação – Tempos Livres	10	2,44	0,57	0,85
ISA Adesão – Estudo	10	2,44	0,70	0,89
ISA Adesão – Trabalho	10	3,34	0,49	0,84
ISA Adesão – Serviços à Comunidade	10	2,41	0,69	0,91
ISA Adesão – Casa	10	2,97	0,58	0,87
ISA Adesão – Tempos Livres	10	3,08	0,56	0,87
Satisfação Profissional	4	3,81	0,90	0,82
Satisfação Familiar	3	4,17	0,74	0,70
Satisfação Lazer	4	4,17	0,69	0,72
Satisfação Total	11	4,04	0,54	0,76
Conflito Trabalho-Família	15	3,11	0,78	0,91

Considerando as médias obtidas nas escalas de Participação e de Adesão (que variam entre 1,63 e 3,34), destacam-se as subescalas de Participação e Adesão-Estudo (M=1,97, DP=0,62; M=2,44, DP=0,70) e Participação e Adesão-Serviços à Comunidade (M=1,63, DP=0,54; M=2,41, DP=0,69) como sendo as que apresentam valores mais baixos, o que parece indicar uma menor participação e envolvimento neste tipo de atividades. Das restantes subescalas, destacam-se em primeiro lugar a Participação e Adesão-Trabalho (M=2,98, DP=0,47; M=3,34, DP=0,49), em segundo a Participação e Adesão-Tempos Livres (M=2,44, DP=0,57; M=3,08, DP=0,56), e em terceiro a Participação e Adesão-Casa (M=2,36, DP=0,56; M=2,97, DP=0,58), o que parece revelar uma forte componente comportamental e afetiva do papel de trabalhador, mas também dos papéis Tempos Livres e Casa.

Relativamente ao coeficiente de precisão, cujos valores se situam entre 0,74 e 0,91, revelaram-se elevados e acima do valor de 0,70 recomendado por Nunnally e Bernstein, (1994), o que está de acordo com índices de consistência interna obtidos em estudos anteriores (Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Ferreira-Marques & Miranda, 1995; Martins, 2013; Reis, 2014). Efetuado o cálculo dos coeficientes *Alfa de Cronbach* quando cada item é excluído, optou-se por não retirar qualquer item, uma vez que o ISA apresentou valores bastante elevados de consistência interna, ainda que as exclusões de alguns itens (86, 88, 89, 90 e 97) aumentassem a precisão das escalas.

A ESPV, cujos itens são medidos numa escala de *Likert* com 5 pontos, apresentou, na escala total, uma média elevada (M=4,04, DP=0,54), o que pode significar que os participantes estão, no geral, satisfeitos com os papéis profissional, familiar e de lazer. Este resultado parece estar de acordo com a participação e a adesão mais elevadas nos papéis Trabalho, Tempos Livres e Casa. Contudo, quando analisadas as subescalas da ESPV, constata-se que são a Satisfação Familiar (M=4,17, DP=0,74) e a Satisfação Lazer (M=4,17, DP=0,69) as que apresentam médias mais elevadas, pelo que os participantes parecem estar mais satisfeitos com estas duas atividades comparativamente com o desempenho da atividade profissional (M=3,81, DP=0,90).

Considerando a análise da precisão da ESPV, os valores de *Alpha de Cronbach* também são iguais ou superiores ao valor de 0,70 recomendado por Nunnally Nunnally e Bernstein, (1994), à semelhança dos obtidos em estudos anteriores (Acto, 2017; Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Janeiro & Lima, 2011; Lima et al., 2012; Ortuño et al., 2016; Reis, 2014; Silva, 2015; Zuzarte, 2016). Através do cálculo dos coeficientes *Alfa de Cronbach* quando cada item é excluído, conclui-se que todos os itens tendem a

contribuir para a precisão da Escala, apesar do *Aplha de Cronbach* do item 10 (*Gosto de ocupar o meu tempo em atividades com a família*), quando retirado e para a medida da Satisfação Familiar, passaria de 0,70 para 0,75.

Relativamente à ECTF, a amostra apresenta uma média de resposta de 3,11 (DP=0,78), pelo que variando a escala de resposta entre 1 e 5, e sendo os valores mais elevados indicadores de maiores níveis de CTF, considera-se que a amostra apresenta um nível médio de conflito entre o trabalho e a família. Como seria expectável tendo em conta estudos anteriores (Azancot, 2015; Chambel, 2014; Gramacho, 2014; Marques, 2014; Raposo, 2015; Sousa, 2016), a escala para avaliar o CTF apresentou um índice de precisão de 0,91, concluindo-se que todos os itens parecem estar relacionados com o conflito entre o trabalho e a família, contribuindo para a sua avaliação. Apenas o item 5 “*O meu trabalho permite-me ter tempo para cumprir com as minhas responsabilidades familiares*” prejudica a fiabilidade do instrumento de medida, uma vez que quando excluído, a precisão da escala aumentaria de 0,91 para 0,93.

4.3. Análise Correlacional

Para analisar a relação entre a saliência de um papel e a satisfação obtida com o seu desempenho, recorreu-se ao coeficiente de correlação de Spearman, verificando-se (Quadro 3) que a Participação no papel Trabalho tem uma relação direta, quase nula, e não significativa com a Satisfação Profissional ($r_s=0,09$, $p=0,39$), que a Adesão ao papel Trabalho tem uma relação fraca, direta e não significativa ($r_s=0,12$, $p=0,29$) com a Satisfação Profissional, que a Participação e Adesão ao papel Casa se relacionam de forma direta, moderada e altamente significativa com a Satisfação Familiar ($r_s=0,23$, $p=0,04$; $r_s=0,34$, $p=0,00$, respetivamente), e que a Participação e Adesão ao papel Tempos Livres se relacionam de forma direta, moderada e altamente significativa com a Satisfação Lazer ($r_s=0,36$, $p=0,00$; $r_s=0,35$, $p=0,00$, respetivamente). Assim, uma vez que se verifica que a Saliência dos papéis Casa e Tempos Livres se relacionam de forma direta e significativa com a satisfação obtida nesses mesmos papéis, respetivamente, familiar e de lazer, pode-se afirmar que se corrobora parcialmente H3 (*A saliência de um papel relaciona-se de forma direta com a satisfação nas atividades desse mesmo papel*), que não se confirma H3a (*A saliência do papel trabalho relaciona-se de forma direta com a satisfação no papel profissional*), e que se confirmam H3b (*A saliência do papel Casa*

relaciona-se de forma direta com a satisfação familiar) e H3c (*A saliência do papel Tempos Livres relaciona-se de forma direta com a satisfação lazer*).

Para analisar a relação entre o CTF e a Satisfação (H6, H6a, H6b e H6c), recorreu-se ao cálculo do coeficiente de correlação de Spearman (Quadro 3), constatando-se que a relação é inversa, fraca e não significativa com a Satisfação Profissional ($r_s = -0,11$, $p = 0,33$) e com a Satisfação Lazer ($r_s = -0,20$, $p = 0,07$). Por outro lado, com a Satisfação Familiar a relação com o CTF é inversa, fraca e significativa ($r_s = -0,26$, $p = 0,01$). Nesta sequência, confirma-se parcialmente H6 (*O CTF relaciona-se inversamente com a satisfação com os papéis de vida*), não se confirmam H6a (*O CTF relaciona-se inversamente com a satisfação profissional*) e H6c (*O CTF relaciona-se inversamente com a satisfação lazer*), e confirma-se H6b (*O CTF relaciona-se inversamente com a satisfação familiar*).

Para analisar a relação entre o trabalho com horário por turnos e o Conflito Trabalho-Família (H7: *O trabalho com horário por turnos tem uma relação direta com o CTF*) recorreu-se ao coeficiente de correlação bisserial por pontos, e verificou-se (Quadro 3) que essa relação é direta, fraca e altamente significativa ($r_s = 0,28$, $p = 0,00$), o que permite confirmar esta mesma hipótese de investigação, podendo ainda afirmar-se que existe uma tendência para que os sujeitos que trabalham por turnos tenham valores elevados de CTF.

Para analisar as relações entre CTF e a saliência dos papéis Trabalho e Casa (H8: *O CTF relaciona-se inversamente com a saliência do papel trabalho*, e H9: *O CTF relaciona-se inversamente com a saliência do papel casa*), recorreu-se ao coeficiente de correlação de Pearson, tendo-se verificado (Quadro 3) que a relação entre CTF e a Participação no papel Trabalho é direta, fraca e não significativa ($r_p = 0,16$, $p = 0,13$), bem como a relação entre CTF e a Adesão ao papel Trabalho ($r_p = 0,02$, $p = 0,80$), sendo esta praticamente nula, e que a relação entre CTF e a Participação no papel Casa é inversa, fraca, quase nula, e não significativa ($r_p = -0,07$, $p = 0,51$) bem como entre CTF e a Adesão ao papel Casa ($r_p = -0,03$, $p = 0,78$). Neste sentido, não se confirma a H8, nem H9.

Quadro 3 – Matriz de correlações entre Horário de trabalho, ISA (Escala de Participação e Adesão), ESPV e ECTF

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1 Horário	1															
2 ISA Participação – Estudo	0,04	1														
3 ISA Participação – Trabalho	-0,06	-0,06	1													
4 ISA Participação – Serviços à Comunidade	0,00	0,35**	-0,25*	1												
5 ISA Participação – Casa	0,13	0,13	-0,06	0,35**	1											
6 ISA Participação – Tempos Livres	0,07	0,32**	-0,08	0,27*	0,52**	1										
7 ISA Adesão – Estudo	0,05	0,63**	-0,01	0,25*	-0,06	-0,04	1									
8 ISA Adesão – Trabalho	-0,13	0,05	0,47**	-0,07	0,09	-0,13	-0,05	1								
9 ISA Adesão – Serviços à Comunidade	0,07	0,31**	0,07	0,59**	0,13	0,02	0,54**	0,12	1							
10 ISA Adesão – Casa	-0,06	0,1	0,21*	0,21	0,54**	0,20	0,08	0,33**	0,42*	1						
11 ISA Adesão – Tempos Livres	-0,06	0,19	0,18	0,21	0,17	0,38**	0,23*	0,21*	0,52**	0,56**	1					
12 Satisfação Profissional	-0,17	-0,01	0,09	0,04	-0,09	-0,02	-0,20	0,12	-0,05	-0,05	-0,11	1				
13 Satisfação Familiar	0,15	0,04	0,05	0,04	0,23*	0,04	-0,07	0,12	0,19	0,34**	0,12	0,23	1			
14 Satisfação Lazer	0,15	0,13	0,13	0,03	0,16	0,36**	-0,04	0,12	0,03	0,09	0,35**	0,17	0,42**	1		
15 Satisfação Global	0,04	0,03	0,10	0,17	0,11	0,15	-0,14	0,11	0,1	0,12	0,14	0,72**	0,68**	0,66**	1	
16 Conflito Trabalho-Família	0,28**a	-0,07	0,16	0,06	-0,07	-0,15	0,07	0,02	-0,01	-0,03	0,00	-0,11	-0,26*	-0,20	-0,22	1

* p<0,05; ** p<0,01; a Coeficiente bisserial por pontos; As correlações de Pearson estão diferenciadas das correlações de Spearman, apresentando-se em negrito.

4.4 Análise Comparativa

Para comparar os resultados nas variáveis da Saliência dos Papéis recorreu-se ao teste de Friedman (Quadro 4), concluindo-se que existem diferenças altamente significativas ($p < 0,01$) entre os resultados de todas as subescalas de Participação e de Adesão. Tendo-se utilizado a técnica complementar de comparações múltiplas, concluiu-se que existem diferenças significativas ($p < 0,01$) entre todas as variáveis ISA- Participação e Adesão, exceto entre Casa e Tempos Livres ao nível da Participação, e entre Serviços Comunidade e Estudo, entre Casa e Tempos Livres e entre Tempos Livres e Trabalho ao nível da Adesão, podendo-se verificar que o resultado mais elevado se observa na Participação e Adesão Trabalho. Estes resultados corroboram, assim, H1 (*Espera-se que este estudo revele uma maior saliência do papel Trabalho*).

Para comparar os resultados obtidos na saliência dos papéis entre homens e mulheres, recorreu-se ao Teste de Igualdade de Valores Médios para Amostras Independentes (Quadro 5), exceto para a Participação-Serviços à Comunidade e Adesão-Trabalho, que foi analisada com o teste não paramétrico de Wilcoxon-Mann-Whitney. Como pode verificar-se, não existem diferenças significativas ($p < 0,05$), com exceção do resultado obtido na subescala Participação- Serviços à Comunidade ($p < 0,01$), pelo que se confirma parcialmente H2 (*Existem diferenças entre homens e mulheres na saliência dos papéis*).

Para comparar os resultados obtidos ao nível da satisfação profissional, familiar e de lazer recorreu-se ao teste de Friedman, verificando-se (Quadro 4) que existem diferenças altamente significativas ($p < 0,01$) entre os resultados de todas as escalas de Satisfação. Utilizou-se ainda a técnica complementar de comparações múltiplas, onde se concluiu existirem diferenças significativas ($p < 0,05$) entre Satisfação Familiar e Profissional e entre Lazer e Profissional, não existindo diferenças significativas entre a Satisfação Lazer e a Familiar, cujos resultados são os mais elevados. Deste modo, confirma-se parcialmente H4 (*Esperam-se níveis mais elevados de satisfação profissional e familiar*).

Para comparar os resultados entre sexos nas variáveis Satisfação recorreu-se novamente ao teste de Wilcoxon-Mann-Whitney, verificando-se (Quadro 5), que não existem diferenças significativas ($p > 0,05$) entre os resultados de homens e mulheres em todas as escalas de Satisfação, não se confirmando H5 (*Existem diferenças entre homens e mulheres nos níveis de satisfação obtidos no desempenho dos diferentes papéis de vida*),

H5a (*Existem diferenças entre homens e mulheres nos níveis de satisfação obtidos no desempenho do papel profissional*), H5b (*Existem diferenças entre homens e mulheres nos níveis de satisfação obtidos no desempenho do papel familiar*) e H5c (*Existem diferenças entre homens e mulheres nos níveis de satisfação obtidos no desempenho do papel lazer*).

Por fim, para comparar homens e mulheres em relação ao CTF, usou-se o teste de igualdade de valores médios para amostras independentes (Quadro 5), tendo-se concluído que não existem diferenças significativas ($t=1,21$, $p=0,23$), ou seja, que não se corrobora H10 (*Existem diferenças entre homens e mulheres ao nível do CTF*).

Quadro 4 – Resultados do teste de Friedman relativos ao ISA (Escala de Participação e Adesão) e à ESPV

	Média das ordens	Estatística de teste	Valor-p
ISA Participação – Estudo	2,38		
ISA Participação – Trabalho	4,44		
ISA Participação – Serviços à Comunidade	1,56	166,19	0,00**
ISA Participação – Casa	3,23		
ISA Participação – Tempos Livres	3,39		
ISA Adesão – Estudo	2,14		
ISA Adesão – Trabalho	4,17		
ISA Adesão – Serviços à Comunidade	1,87	140,01	0,00**
ISA Adesão – Casa	3,19		
ISA Adesão – Tempos Livres	3,63		
Satisfação Profissional	1,73		
Satisfação Familiar	2,15	10,33	0,00**
Satisfação Lazer	2,12		

** $p < 0,01$

Quadro 5 – Resultados das comparações por sexo da Escala de Participação e Adesão do ISA, da ESPV e da ECTF

	Masculino n=48		Feminino n=38		Estatística de teste	Valor-p
	Média	DP	Média	DP		
ISA Participação – Estudo	1,90	0,60	2,04	0,65	-1,02	0,31
ISA Participação – Trabalho	3,05	0,47	2,88	0,47	1,66	0,10
ISA Participação – Casa	2,29	0,60	2,44	0,50	-1,20	0,23
ISA Participação – Tempos Livres	2,40	0,61	2,49	0,52	-0,68	0,50
ISA Adesão – Estudo	2,33	0,72	2,58	0,66	-1,67	0,10
ISA Adesão – Serviços à Comunidade	2,33	0,73	2,50	0,62	-0,20	0,84
ISA Adesão – Casa	2,97	0,59	2,97	0,58	-1,15	0,25
ISA Adesão – Tempos Livres	3,06	0,54	3,09	0,59	-0,02	0,49
Conflito Trabalho-Família	3,20	0,83	2,99	0,71	1,21	0,23
	Média das ordens		Média das ordens			
ISA Participação – Serviços à Comunidade	38,35		50,00		2,16	0,03*
ISA Adesão – Trabalho	42,96		44,18		-0,23	0,82
Satisfação Profissional	45,90		50,47		-1,01	0,31
Satisfação Familiar	42,30		45,01		0,51	0,61
Satisfação Lazer	43,71		43,24		-0,09	0,93

* $p < 0,05$

V. Discussão

Os objetivos do presente estudo – identificar a importância atribuída aos diferentes papéis, avaliar o nível de satisfação com os papéis de vida, e o nível de conflito entre os papéis “trabalho” e “família”, a par da comparação entre grupos (variáveis sexo e horário de trabalho) – foram atingidos, tendo-se confirmado, total ou parcialmente, as hipóteses de investigação inicialmente formuladas.

Quando se comparam os cinco papéis avaliados pelo ISA, os resultados revelam que os participantes da amostra em estudo atribuem uma maior importância comportamental (Participação) e afetiva (Adesão) ao papel Trabalho, seguido dos papéis Tempos Livres e Casa, menos salientes mas, ainda assim, importantes na vida dos indivíduos. Tratando-se de uma amostra de adultos trabalhadores, este resultado seria expectável, confirmando-se uma maior saliência do papel de trabalhador, que está de acordo com vários estudos (Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Martins, 2013; Lassance & Sarriera, 2009; Niles & Goodnough, 1996; Super, 1980; Sverko & Super, 1995), já anteriormente referidos, e segundo os quais a atividade profissional continua a ser aquela que ocupa grande parte da vida dos indivíduos.

Ao comparar homens e mulheres ao nível da saliência dos papéis, concluiu-se que apenas existem diferenças na dimensão comportamental do papel Serviços à Comunidade, sendo esta diferença favorável ao sexo feminino, e revelando que as mulheres passam mais tempo ocupadas em atividades de cariz social e comunitário. O facto de não se verificarem mais diferenças entre sexos pode, assim, corroborar a mudança que resulta da cada vez maior inserção das mulheres no mercado de trabalho. Nesta sequência, entende-se que as responsabilidades de trabalho se juntam às responsabilidades domésticas no caso das mulheres, e que para os homens, as responsabilidades familiares aumentam (Allen et al., 2000), deixando as tarefas domésticas e os cuidados infantis de se limitarem aos papéis tradicionais de género (Byron, 2005).

Relativamente à hipótese de investigação segundo a qual a saliência de um papel se relaciona de forma direta com a satisfação obtida nas atividades desenvolvidas no âmbito desse mesmo papel, a mesma confirmou-se apenas parcialmente. Ou seja, a importância atribuída aos papéis Casa e Tempos Livres relacionam-se, respetivamente, com a Satisfação Familiar e com a Satisfação Lazer, não se verificando a relação entre a saliência do papel Trabalho e a Satisfação Profissional. Ou seja, os participantes

revelaram maiores níveis de satisfação com a família e com o lazer, comparativamente com o trabalho, resultado que se verificou em ambos os sexos.

Partindo do princípio que os papéis Trabalho e Casa são os mais salientes na idade adulta (Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Martins, 2013; Lassance & Sarriera, 2009; Niles & Goodnough, 1996; Super, 1980; Sverko & Super, 1995) e que existe uma relação entre saliência e satisfação dos papéis de vida (Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Bhowon, 2013; Martins, 2015; Reis, 2014), previa-se que a amostra em estudo manifestasse um nível mais elevado de Satisfação Profissional e de Satisfação Familiar comparativamente com a Satisfação com atividades de lazer. Contudo, apesar da forte saliência do papel de trabalhador, os participantes não revelam estar mais satisfeitos com a sua atividade profissional. Este resultado, associado ao facto do trabalho se encontrar relacionado com todos os aspetos da vida e por isso, influenciar também a satisfação com todos os papéis desempenhados (Bhowon, 2013), parece sugerir que os indivíduos atribuem cada vez mais importância às atividades que são desempenhadas fora do contexto laboral, e que o número de papéis desempenhados e o tempo a eles dedicado influencia significativamente a satisfação geral com os vários papéis de vida (Super, 1982). Ou seja, embora estes indivíduos estejam bastante envolvidos com o seu trabalho, atribuindo-lhe muita importância e despendendo muito tempo e energia, não tiram dele a maior satisfação para com a sua vida em geral.

Hoje em dia é assumida a bidirecionalidade do Conflito Trabalho-Família - CTF (Byron, 2005; Carlson & Grzywacz, 2008; Geurts & Demerouti, 2003), bem como o facto de grande parte dos trabalhadores terem uma grande dificuldade em dar resposta às obrigações dos domínios Trabalho e Família (Byron, 2005; Geurts & Demerouti, 2003). A amostra em estudo, embora tenha revelado a existência de CTF, não demonstrou que este interferia com a satisfação profissional, e de lazer. Ou seja, embora este conflito não tenha demonstrado real impacto nos níveis de satisfação com estes dois domínios, o mesmo não parece ter sucedido com a satisfação familiar, mostrando que a existência de conflito entre os papéis trabalho e casa pode de facto estar a influenciar a satisfação com a família.

Tal como não foram encontradas diferenças relativamente aos níveis de satisfação quando comparados homens e mulheres, também em relação ao CTF não se verificam diferenças, apresentando os indivíduos de ambos os sexos níveis idênticos de CTF. Já o trabalho por turnos revelou-se bastante associado à existência de CTF, sendo expectável que os sujeitos que trabalham por turnos tenham valores elevados de conflito entre os dois

papéis. Este resultado está de acordo com a Teoria de Tensão entre Papéis (Khan et al., 1964, cit. por Carvalho, 2016) e o Modelo de Escassez de Recursos (Goode, 1960), que sugerem que quanto mais horas os indivíduos passarem no trabalho, menos disponibilidade terão para responder às necessidades de outros domínios.

Relativamente às hipóteses de investigação segundo as quais o CTF se relaciona inversamente com a saliência do papel trabalho e com a saliência do papel casa, na presente investigação, estas hipóteses não se confirmaram, não apresentando as variáveis qualquer relação entre si, demonstrando serem independentes. O modelo proposto por Greenhaus e Beuttel (1985) que afirma existir conflito baseado no tempo, na tensão e no comportamento, faria prever que o CTF se intensificasse quando os papéis do trabalho e da família são salientes ou fundamentais para o autoconceito do indivíduo. A explicação avançada por Wadsworth (2003, cit. por Lassance, 2010) parece aplicar-se a este estudo, afirmando a autora que este resultado pode ser justificado pela saliência do papel de trabalhador levar a uma total clareza de prioridades, e por isso não se sentir que o trabalho interfira no ambiente familiar. Contudo, e tendo em conta que a amostra apresenta níveis de satisfação com os outros papéis de vida, parece ser sustentável a ideia de que são profissionais que conseguem concentrar-se nos vários papéis que desempenham. Ou seja, embora apresentem o papel Trabalho como o mais saliente nas suas vidas, demonstram prazer ao desempenhar atividades nas esferas familiar e de lazer, não sendo por isso o trabalho um impedimento na vida pessoal destes indivíduos.

Como limitações a destacar no presente estudo, é feita referência à especificidade da amostra escolhida, o que implicou dificuldades quando da procura de informações sobre a atividade profissional em causa. Refira-se, ainda, a dimensão reduzida da amostra, não sendo possível extrapolar os resultados obtidos para a população representada por esta atividade profissional, e o facto dos participantes, apesar de serem todos cozinheiros, desenvolverem a sua atividade em contextos diferentes (eg. restaurante, hotel, pastelaria).

Com a presente investigação, introduziu-se a variável CTF na temática da saliência e da satisfação com os papéis de vida. A satisfação com a família apresentou os níveis mais elevados, comparativamente com os restantes, mas também foi o único domínio associado ao CTF. A existência de CTF nesta amostra, à semelhança de muitos outros grupos profissionais, permite destacar a necessidade de encontrar estratégias eficazes para combater o conflito, e que permitam estabelecer um equilíbrio entre as duas dimensões mais relevantes, do ponto de vista comportamental e afetivo, na vida dos indivíduos - o trabalho e a família. Importante referir que esta investigação ao focar-se numa população

específica, os cozinheiros, revelou um dado especialmente interessante, já que estes profissionais manifestaram níveis semelhantes de satisfação familiar e de lazer, demonstrando que, mesmo com um trabalho exaustivo e com horários pouco usuais, conseguem tirar prazer daqueles que são os segundos domínios mais importantes das suas vidas.

Refira-se como outro contributo do presente estudo, a análise fatorial feita à ESPV, onde se concluiu que dois itens não se comportam como seria de esperar – mais precisamente, os itens 8 e 10. Salvaguardando a dimensão da amostra em estudo, pode-se questionar se no item 8 (*Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho*), os participantes estão a ser questionados se estão ou não satisfeitos quando ocupam o seu tempo a estar com os amigos, ou se estão ou não satisfeitos com os amigos em si. Por outro lado, e relativamente ao item 10 (*Gosto de ocupar o meu tempo em atividades com a família*), o termo “tempo” utilizado na formulação do item pode não ser o mais claro para traduzir a satisfação com o desempenho de atividades em família. Uma sugestão seria reformular o item para, “*gosto de ter atividades em família*” ou “*gosto de fazer atividades em família*”. De salientar, uma vez mais, a especificidade da amostra em estudo, ou seja, este tipo de profissionais poderão dar maior significado a atividades associadas ao tempo que despendem quer com amigos quer com a família (o que pode levar a um quarto fator), dada a pouca disponibilidade que têm para o fazer, e o estilo de vida que são obrigados a adotar.

Em futuras investigações é essencial que se recolham amostras mais significativas da população em causa. Considerando o grupo de profissionais estudado, considera-se que seria importante destacar a variável Condições de Trabalho tanto físicas (ex.: luz natural, ambiente térmico, ambiente sonoro, materiais de trabalho e conforto ergonómico), como psicossociais (ex.: autonomia e responsabilidade, suporte social, relações interpessoais, estilo de gestão e de liderança), uma vez que estas se comportam como fonte de bem-estar, felicidade, motivação, e de satisfação, capazes de transmitir emoções positivas (Alves, Ramos & Fugas, 2015).

Sem esquecer que o desempenho das atividades está relacionado com o desenvolvimento e realização pessoais dos indivíduos (Carlson & Kacmar, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985) e, conseqüentemente, com o bem-estar e com a satisfação com a vida em geral, seria interessante estudar o papel de Tempos Livres e a Satisfação com o Lazer, uma vez que se revelam cada vez mais como sendo atividades importantes na vida dos indivíduos (Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Martins, 2015; Lima et al., 2014;

Reis, 2014). Nesta sequência, e tendo em conta a relevância deste tipo de atividades, seria interessante melhor operacionalizar o lazer, e estudar as suas atividades enquanto variável que pode estar em conflito com o trabalho. Ou seja, à semelhança do CTF, estudar o eventual conflito entre trabalho e lazer, dada a amplitude e diversidade que estas atividades podem abranger.

Uma vez que a qualidade de vida dos indivíduos está diretamente associada não só à satisfação no trabalho, como também à satisfação com a vida em geral, e tendo em conta que podem existir dificuldades na articulação dos papéis de vida, é importante que as organizações se preocupem não só com a saliência e satisfação dos papéis dos seus colaboradores, como também com a vivência do conflito entre papéis, nomeadamente entre os papéis profissional e familiar. Ou seja, é importante contribuir para a conciliação entre o desempenho das diferentes atividades, e para o desenvolvimento de sentimentos de bem-estar e de satisfação, de forma a aumentar o empenhamento dos trabalhadores, tendo em vista não só o próprio indivíduo como também a produtividade e eficácia da organização.

Referências Bibliográficas

- Acto, S. H. (2017). *Condições de trabalho e satisfação com a vida: o papel mediador da satisfação com os papéis de vida numa amostra de enfermeiros*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Agostinho, J. M. N. (2013). *Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: estudo com uma amostra de trabalhadores de uma instituição do ensino superior*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology, 5*(2), 278.
- Alves, D., Ramos, S., & Fugas, C. (2015). Condições de trabalho, stresse e sintomas de mal-estar físico e psicológico: exploração de uma cadeia de efeitos. *International Journal on Working Conditions, 10*, 81-100.
- Anjos, M. B. (2013). *Saliência dos papéis e conflito trabalho-não trabalho: impacto na satisfação com os papéis de vida*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Azancot, M. C. (2015). *As características do trabalho e o conflito trabalho-família*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

- Bagger, J., Li, J., & Gutek, B. A. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human Relations*, *61*, 187-211.
- Baruch, Y. (2004). Individual careers: career choice and career stages. Em Y. Baruch (Eds), *Managing careers: Theory and practice* (pp. 37-68). England: Pearson Education.
- Bhowon, U. (2013). Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, *5*(2), 78-90.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., Spector, P. E. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *60*, 336-353.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, *67*, 169-198.
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research. Em K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp.57-73). London: Academic Press.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. (2000). Work–family conflict in the organization: Do life role values make a difference?. *Journal Of Management*, *26*(5), 1031-1054.
- Carlson, D., Kacmar, M., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *56*, 249-276.
- Carvalho, V. S. G. D. (2016). *A relação trabalho-família: O desafio para ontem*. Dissertação de Doutorado. Lisboa, Portugal: Universidade de Lisboa.
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). A relação trabalho-família. Em M.J. Chambel (Ed.). *Saúde ocupacional*. Lisboa: Pactor.
- Chambel, M.J. (2014). A inter-face entre o trabalho e a família. Em M.J. Chambel & M.T. Ribeiro (Eds.). *A Relação entre o trabalho e a família: Do conflito ao enriquecimento*. Lisboa: RH Editora.
- Clark, M. A., Rudolph, C. W., Zhdanova, L., Michel, J. S., & Baltes, B. B. (2015). Organizational Support Factors and Work-Family Outcomes: Exploring Gender Differences. *Journal of Family Issues*, *1*(26), 1-26.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, *39*(4), 391-406.
- Dierdoff, E., & Ellington, J. (2008). It's the nature of the work: examining behavior-based sources of work–family conflict across occupations. *Journal of Applied Psychology*, *93* (4), 883–892.
- Dumazedier, J. (2000). *Lazer e Cultura Popular* (3ª ed.). São Paulo. Editora Perspectiva.
- Ergeneli, A., Ilsev, A., & Karapınar, P. B. (2010). Work–family conflict and job satisfaction relationship: The roles of gender and interpretive habits. *Gender, Work & Organization*, *17*(6), 679-695.

- Feinstein, A. H., & Vondrasek, D. (2006). A study of relationships between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees. *Work*, 702, 895-1795.
- Ferreira-Marques, J., & Miranda, M. J. (1995). Developing the Work Importance Study. Em D. E. Super & B. Šverko (Eds.), *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study* (pp. 62-74). San Francisco, CA US: Jossey-Bass.
- Ferreira Marques, J. H. (1982). *The planning and Instrument development processes of the Work Importance Study*. Paper presented at the 20th International Congress of Applied Psychology. Edinburgh, Scotland.
- Ferreira Marques, J. H. (1989). Advances in the assessment of values and role salience. *Evaluación Psicológica/Psychological Assessment*, 5, 147-160.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. Em M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 279 –312). Chichester, England: Wiley.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American sociological review*, 483-496.
- Gramacho, P. C. V. G. (2014). *Conflito trabalho-família: Importância das horas de trabalho e relação com o burnout e o engagement*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resource model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54 (2), 350-370.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy Of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Psychology*, 63, 510-531.
- Huang, H. I. (2006). Understanding culinary arts workers: Locus of control, job satisfaction, work stress and turnover intention. *Journal of Foodservice Business Research*, 9(2-3), 151-168.
- Janeiro, I., & Lima, R. (2011). *Validation of the Satisfaction with Life Roles Scale (SLRS)*. Comunicação apresentada no 12ºh European Congress of Psychology. Istanbul, Turquia.
- Jardim, R. F. F. O. (2010). *Empenhamento organizacional afectivo e saliência das actividades: diferenças entre sexos*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. (2013). From "Work-Family" to "Work-Life": Broadening Our Conceptualization and Measurement. *Journal Of Vocational Behavior*, 82 (3), 221-237.
- Lassance, M. C. P. (2010). *Saliência de papel, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira*. Dissertação de Doutorado. Porto Alegre, Brasil: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Lassance, M. C., & Sarriera, J. C. (2009). Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10 (2), 15-31.
- Lima, M. R. (1998). *Orientação e Desenvolvimento da Carreira em Estudantes Universitários. Estudo das Atitudes de Planeamento e Exploração, Identidade Vocacional, Saliência dos Papéis e Factores de Carreira*. Dissertação de Doutorado. Lisboa, Portugal: Universidade de Lisboa.
- Lima, M. R. (2001). A saliência dos papéis em orientação e desenvolvimento da carreira. *Psychologica*, 26, 151-160.
- Lima, M. R., Cruz, R. B., & Rafael, M. (2014). La relevancia de los roles vitals para el bienestar de los individuos. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogia*, 25(3), 8-19.
- Lima, R., Janeiro, I., & Rafael, M. (2012). *Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV): Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico*. Comunicação apresentada no VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional. Lisboa, Portugal.
- Lopes, A. F. M. (2015). *A satisfação no trabalho e o conflito trabalho-família: o papel moderador da variável género*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Locke, E. A. (1983). The nature and causes of job satisfaction. Em M. D. Dunnette (Org.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Canada: John Wiley & Sons.
- Maroco, J. (2003). *Análise estatística com o SPSS statistics* (2ª ed.). Lisboa: Sílabo.
- Marques, D. F. (2014). *Relação entre conflito trabalho-família e satisfação profissional: o papel moderador das diferenças inter-geracionais*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Martins, C. D. S. (2015). *Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: a sua relação e comparação entre sexos*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Martins, J. D. M. (2013). *Saliência dos papéis e dimensões das fronteiras entre os domínios familiar e profissional: estudo correlacional*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology, 25*(3), 381-396.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1986). *The Salience Inventory: Theory, application, and research: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Niles, S., & Goodnough, G. (1996). Life-role salience and values: A review of recent research. *The Career Development Quarterly, 45*, 65-86.
- Nunes, M. F. O., & Hutz, C. S. (2014). Análise da produção de artigos científicos sobre o lazer: uma revisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 30*(3), 307-315.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3ª ed.). New York: McGraw-Hill.
- Olson, D. H. (2000). Circumplex model of marital and family systems. *Journal of family therapy, 22*(2), 144-167.
- Ortuño, V. E. C., Janeiro, I., & Lima, R. (2016). *Análisis Factorial Confirmatorio del Inventario de Satisfacción con los Roles de Vida*. Comunicação apresentada no 2º Congresso Latinoamericano para el Avance de la Ciencia Psicológica. Buenos Aires, Argentina.
- Pratten, J. D. (2003). The training and retention of chefs. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 15*(4), 237-242.
- Perrone, K. M., & Worthington Jr, E. L. (2001). Factors influencing ratings of marital quality by individuals within dual-career marriages: A conceptual model. *Journal of counseling psychology, 48*(1), 3-9.
- Raposo, H. M. H. (2014). *A distância e o conflito trabalho-família na força especial de bombeiros: a motivação como moderadora*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Reis, A. A. (2014). *Saliência de papéis e a satisfação com os papéis de vida - diferenças intergeracionais*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Robinson, R. N., & Barron, P. E. (2007). Developing a framework for understanding the impact of deskilling and standardisation on the turnover and attrition of chefs. *International Journal of Hospitality Management, 26*(4), 913-926.
- Silva, M. M. O. R. O. (2015). *O suporte social percebido e a satisfação com os papéis de vida numa amostra de adultos trabalhadores*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Sousa, C. P. N. (2016). *Apoios no contexto de trabalho e bem-estar dos trabalhadores: o papel mediador do conflito entre o trabalho e a família*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oak, CA: Sage Publication.

- Super, D. E. (1980). A Life-span, Life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1982). The relative importance of work: Models and measures for meaningful data. *The Counseling Psychologist*, 10(4), 95-103.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. Em D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.), (pp.121-178). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sverko, B., & Super, D.E. (1995). The Findings of the Work Importance Study. Em D. E. Super & B. Šverko (Eds.), *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study* (pp. 349-358). San Francisco, CA US: Jossey-Bass.
- Young, C. A., & Corsun, D. L. (2010). Burned! The impact of work aspects, injury, and job satisfaction on unionized cooks' intentions to leave the cooking occupation. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 34(1), 78-102.
- Zuzarte, I. C. (2016). *O conflito trabalho-família-escola, a Satisfação com os papéis de vida e o suporte Social percebido: estudo com uma amostra de Trabalhadores-estudantes*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

Anexo 1 – Instrumentos de Medida



O meu nome é Rita Evangelista, e encontro-me neste momento a desenvolver uma investigação para efeitos de Dissertação de Mestrado sob a orientação da Doutora Rosário Lima, da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

Tem-se como principal objetivo estudar a temática sobre a Saliência dos Papéis, a Satisfação com os Papéis de Vida, e o Conflito Trabalho-Família, pelo que venho solicitar a sua preciosa colaboração na resposta a três provas, cuja duração total é de aproximadamente 20 minutos.

A participação neste estudo é totalmente voluntária e anónima (sendo livre de desistir se assim o entender), e os dados obtidos serão utilizados apenas e exclusivamente para efeitos de investigação.

Uma vez efetuada a análise estatística dos dados obtidos, caso seja do seu interesse, poderá ter acesso às conclusões do estudo.

Agradecendo, desde já, a sua disponibilidade e colaboração, Rita Evangelista.

Se quiser solicitar algum esclarecimento adicional, por favor contacte: a.carmo@campus.ul.pt

Dados demográficos

Sexo Masculino__ Feminino__

Idade ____

Estado civil Solteiro__ Numa relação__ Casado__ Divorciado__ Viúvo__

Tem filhos? Sim__ Não__

Trabalha em horário repartido? Sim__ Não__

Há quantos anos trabalha na área da restauração?

1 ou menos__ Entre 2 a 5__ Entre 6 a 10__ 11 ou mais__

Inventário sobre a Saliência das Atividades

Este questionário de atividades, atitudes e valores pergunta que significado e importância têm para si os diversos tipos de atividades que exerce. Refere-se em especial ao que faz ou poderia fazer como estudante, como trabalhador, como pessoa ativa na comunidade ou em casa, e nos seus tempos livres ou fora das horas de trabalho.

Por favor responda a todas as questões o melhor que possa; não deixe nenhuma por fazer. As suas respostas serão de grande ajuda para se compreender melhor as pessoas e poder ajudá-las.

Pede-se que indique algumas coisas que faz em cada um dos tipos de atividades a que dedica tempo e, depois, que descreva o que sente em relação a essas coisas. Leia atentamente cada frase e, para indicar como essa frase se aplica a si em cada uma das cinco atividades, use a seguinte escala:

1	2	3	4
Nunca ou raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Quase sempre ou sempre

Os cinco tipos de atividades consideradas são os seguintes:

Estudo	Frequentar cursos, assistir a aulas (diurnas ou noturnas, conferências, trabalhos de laboratório); preparar as aulas, estudar numa biblioteca ou em casa; também inclui estudar por si mesmo.
Trabalho	Atividades com ordenado ou à tarefa, num emprego ou por conta própria.
Serviços à Comunidade (voluntários)	Atividades em organizações comunitárias, como grupos recreativos, escuteiros, Cruz Vermelha, centros de serviço social, associações locais, partidos políticos, sindicatos, etc..
Casa	Cuidar do quarto ou da casa; tratar das refeições; fazer as compras; cuidar de pessoas de família (filhos, parentes, idosos).
Tempos Livres	Praticar desporto; ver televisão, dedicar-se aos passatempos preferidos; ir a espetáculos (cinema, teatro, concertos, etc.); ler; descansar, não fazer nada; conviver com a família e os amigos.

Questão exemplo:

Uma pessoa que ocupa muito tempo em atividades de Tempos Livres e pouco ou nenhum em Serviços à Comunidade respondeu assim à primeira frase:

			1	2	3	4
A. Ocupei ou ocupo o tempo em	1.	estudo			X	
	2.	trabalho		X		
	3.	serviços à comunidade	X			
	4.	casa		X		
	5.	tempos livres				X

Note que esta pessoa assinalou o número 4 em Tempos Livres, mostrando que ocupa muito tempo neste tipo de atividades, bastante ou algum noutros tipos de atividades e pouco em Serviços à Comunidade.

Agora por favor use a escala de 1 a 4 para indicar o que faz em cada um dos tipos de atividades, em relação com as questões das páginas seguintes. Responda a todas as questões. Trabalhe rapidamente.

PARTICIPAÇÃO

O que realmente faz ou fez recentemente em... ..atividades de

		1	2	3	4
A. Ocupei ou ocupo o tempo em	1. estudo				
	2. trabalho				
	3. serviços à comunidade				
	4. casa				
	5. tempos livres				
B. Conversei ou conversei com as pessoas sobre	6. estudo				
	7. trabalho				
	8. serviços à comunidade				
	9. casa				
C. Ocupei ou ocupo tempo a ler sobre	10. tempos livres				
	11. estudo				
	12. trabalho				
	13. serviços à comunidade				
D. Aproveitei ou aproveitei as oportunidades em	14. casa				
	15. tempos livres				
	16. estudo				
	17. trabalho				
E. Colaborei ou colaborei ativamente numa organização ligada a	18. serviços à comunidade				
	19. casa				
	20. tempos livres				
	21. estudo				
F. Melhorei os meus resultados em	22. trabalho				
	23. serviços à comunidade				
	24. casa				
	25. tempos livres				
G. Exerço	26. estudo				
	27. trabalho				
	28. serviços à comunidade				
	29. casa				
H. Consegui realizar alguma coisa em	30. tempos livres				
	31. estudo				
	32. trabalho				
	33. serviços à comunidade				
I. Sempre que posso participo em	34. casa				
	35. tempos livres				
	36. estudo				
	37. trabalho				
J. Tenho livros e revistas sobre	38. serviços à comunidade				
	39. casa				
	40. tempos livres				
	41. estudo				
	42. trabalho				
	43. serviços à comunidade				
	44. casa				
	45. tempos livres				
	46. estudo				
	47. trabalho				
	48. serviços à comunidade				
	49. casa				
	50. tempos livres				

ADESÃO

O que sente em relação a...

...atividades de

			1	2	3	4
A. É ou será importante para mim ser competente em	51.	estudo				
	52.	trabalho				
	53.	serviços à comunidade				
	54.	casa				
	55.	tempos livres				
B. Estou ou espero vir a estar muito envolvido em	56.	estudo				
	57.	trabalho				
	58.	serviços à comunidade				
	59.	casa				
	60.	tempos livres				
C. Gostava de ser recordado pelo que fizesse em	61.	estudo				
	62.	trabalho				
	63.	serviços à comunidade				
	64.	casa				
	65.	tempos livres				
D. Gostava de estar ativo por muitos anos em	66.	estudo				
	67.	trabalho				
	68.	serviços à comunidade				
	69.	casa				
	70.	tempos livres				
E. Sinto-me empenhado em exercer	71.	estudo				
	72.	trabalho				
	73.	serviços à comunidade				
	74.	casa				
	75.	tempos livres				
F. Tenho ou terei orgulho em desempenhar bem	76.	estudo				
	77.	trabalho				
	78.	serviços à comunidade				
	79.	casa				
	80.	tempos livres				
G. Sinto-me de facto pessoalmente envolvido em	81.	estudo				
	82.	trabalho				
	83.	serviços à comunidade				
	84.	casa				
	85.	tempos livres				
H. Admiro as pessoas que são competentes em	86.	estudo				
	87.	trabalho				
	88.	serviços à comunidade				
	89.	casa				
	90.	tempos livres				
I. Sinto-me realizado ao participar em	91.	estudo				
	92.	trabalho				
	93.	serviços à comunidade				
	94.	casa				
	95.	tempos livres				
J. Gostava de ter muito tempo para	96.	estudo				
	97.	trabalho				
	98.	serviços à comunidade				
	99.	casa				
	100.	tempos livres				

Escala de Conflito Trabalho-Família

Esta escala tem como objetivo avaliar como a vida profissional interage com a vida familiar dos indivíduos.

Por favor, responda a todas as questões. Não deixe nenhuma por responder.

Leia cuidadosamente as seguintes afirmações. Depois, para cada afirmação assinale o número que melhor descreve a frequência com que se verificam esses acontecimentos.

Utilize a seguinte escala:

1 Quase nunca	2 Poucas vezes	3 Algumas vezes	4 Muitas vezes	5 Quase sempre
------------------	-------------------	--------------------	-------------------	-------------------

1. Sinto que não tenho tempo suficiente para as minhas tarefas em casa, devido ao tempo que tenho de despende no trabalho	1	2	3	4	5
2. O stress provocado pelo meu emprego faz com que chegue a casa irritado	1	2	3	4	5
3. Sinto-me “culpado” por gastar tanto tempo no emprego e não ter tempo suficiente para a minha família	1	2	3	4	5
4. Quando chego a casa vindo do emprego, estou demasiado cansado fisicamente para fazer as tarefas familiares	1	2	3	4	5
5. O meu trabalho permite-me ter tempo para cumprir com as minhas responsabilidades familiares	1	2	3	4	5
6. O meu trabalho afasta-me, mais do que eu gostava, das atividades familiares	1	2	3	4	5
7. A tensão e a ansiedade provocadas pelo meu emprego interferem com a minha vida familiar.	1	2	3	4	5
8. Tenho tanto trabalho para fazer no meu emprego, que não consigo descontraí-me quando estou com a família	1	2	3	4	5
9. As exigências do meu trabalho tornam difícil manter o tipo de relação que eu gostaria de ter com o meu marido/minha mulher e/ou com os meus filhos	1	2	3	4	5
10. Quando chego a casa do trabalho estou emocionalmente tão cansado, que não consigo estar disponível para a minha família	1	2	3	4	5
11. O meu emprego retira-me tempo que eu gostaria de passar com a minha família/amigos	1	2	3	4	5
12. Os meus chefes e colegas não gostam da frequência com que eu estou preocupado com a minha vida pessoal do trabalho	1	2	3	4	5
13. Enquanto estou em casa, estou preocupado com o trabalho	1	2	3	4	5
14. O meu emprego interfere negativamente com as minhas tarefas familiares	1	2	3	4	5
15. Devido a todas as pressões do emprego, quando chego a casa estou demasiado stressado para fazer as coisas de que gosto	1	2	3	4	5

Escala de Satisfação com os Papéis de Vida

Por favor indique o seu grau de concordância em relação a cada uma das frases abaixo indicadas, utilizando a seguinte escala:

1 Discordo totalmente	2 Discordo parcialmente	3 Não concordo nem discordo	4 Concordo parcialmente	5 Concordo totalmente
-----------------------------	-------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

1. Sinto-me satisfeito(a) com a minha atividade profissional	1	2	3	4	5
2. Gosto do que faço na minha atividade profissional	1	2	3	4	5
3. Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar	1	2	3	4	5
4. A atividade profissional que desempenho permite-me atingir os objetivos que pretendo	1	2	3	4	5
5. Sinto-me satisfeito(a) com a minha família	1	2	3	4	5
6. Gosto do que faço nos tempos livres	1	2	3	4	5
7. Sinto-me satisfeito(a) a ocupar o meu tempo em atividades de lazer	1	2	3	4	5
8. Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho	1	2	3	4	5
9. Estou satisfeito(a) com as oportunidades de realização pessoal que as atividades de lazer me proporcionam	1	2	3	4	5
10. Gosto de ocupar o meu tempo em atividades com a família	1	2	3	4	5
11. Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão	1	2	3	4	5