



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR
Ciências Sociais e Humanas

Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal/Familiar e a Satisfação Organizacional

Susana Mendes Pinto

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia do Trabalho e das Organizações
(2º ciclo de estudos)

Versão Final Após Defesa Pública

Orientador: Prof. Doutora Marta Alves

Covilhã, outubro de 2015

“As coisas mais simples da vida são as
mais extraordinárias, e só os sábios conseguem vê-las”

Paulo Coelho

Agradecimentos

À Prof. Doutora Marta Alves, que me orientou durante este trabalho, mostrando-se sempre disponível para o esclarecimento de dúvidas, troca de opiniões, mas particularmente pela compreensão, humildade e carinho demonstrados ao longo desta caminhada. Um obrigada do fundo do coração por todo o seu apoio, sabedoria, profissionalismo e pela enorme paciência. Um muito obrigada por tudo!

À UBI, por me ter possibilitado a aprendizagem que contribuiu para o meu crescimento profissional e pessoal, sublinhando em especial a contribuição de todos os docentes para este crescimento e aquisição de competências.

A todos que participaram e contribuíram para esta investigação, possibilitando a recolha de dados essenciais à realização da mesma.

Aos meus pilares, um obrigada muito especial pela oportunidade académica que me deram e pelo apoio incondicional diariamente demonstrado. A vossa dedicação e força são exemplares, permitindo-me ultrapassar os obstáculos que me vão aparecendo ao longo da vida. Em especial a ti pai, que com a tua história de vida me fazes acreditar que tudo é possível. Em especial a ti mãe, pela dedicação, apoio e empenho constantes.

Ao meu irmão, pela calma e conselhos que me foi transmitindo ao longo da vida, procurando sempre ajudar-me incondicionalmente. Muito Obrigada!

Aos meus sobrinhos, pelo carinho, força e bons momentos que sempre proporcionaram.

Ao meu namorado, um obrigada muito especial por ter aguentado o melhor e o pior de mim. Obrigada por todas as vezes que me incentivaste a não desistir daquilo em que acredito. Obrigada por todos os momentos de felicidade que me proporcionaste e por me ajudares a levantar nos momentos mais complicados. O teu apoio foi simplesmente imprescindível!

Às minhas amigas e colegas de curso, Ana Raquel, Liliana, Filipa, Ana Cristina, Clara, Tatiana, e em particular à Rita pela paciência, gargalhadas e constante incentivo. Um obrigada a todas pelos bons momentos que passámos juntas.

À minha amiga Alexandra Santos, por toda a ajuda que me foi dando ao longo deste percurso, pela genuinidade das suas ações, pela disponibilidade e pela amizade que sempre me demonstrou. Um muito obrigada por tudo.

Às minhas amigas Cláudia, Mila e Maria pela paciência, pelos desabafos e por todas as palavras de conforto e esperança dia após dia. Pelo carinho e verdadeira amizade demonstrados, um muito obrigada!

Por fim, mas não menos importante, a Deus por estar sempre comigo e com os meus.

Resumo

A presente investigação pretende estudar a relação entre a satisfação organizacional e a conciliação entre o trabalho- família. A amostra é composta por 133 indivíduos (N=133), que trabalham na mesma organização há pelo menos três meses. Como metodologia de investigação, foi utilizado o inquérito por questionário autoadministrado, composto pela Escala Trabalho-Família (Escala T-F), Escala de Satisfação Organizacional e um Questionário Sociodemográfico, desenvolvido para a presente investigação, onde são exploradas variáveis sociodemográficas e algumas variáveis relacionadas com o trabalho. No presente estudo não foram apresentadas diferenças significativas no que concerne ao conflito trabalho-família e à facilitação trabalho-família perante o género e a idade. Sujeitos com um filho e com três ou mais filhos, apresentaram maiores níveis de conflito trabalho-família comparativamente aos sujeitos que não tinham filhos. Sujeitos que apresentaram decréscimo de rendimento do agregado familiar, não evidenciaram maiores níveis de Interferência/Conflito Trabalho-Família. No final, são apontados contributos e limitações, e são apresentadas sugestões para futuras investigações.

Palavras-chave

Conciliação Trabalho-Família; Conflito Trabalho-Família; Facilitação Trabalho-Família; Satisfação Organizacional.

Abstract

This investigation aims to study the relation between the organizational satisfaction and conciliation between work and family. The sample in this study consists in 133 subjects (N=133), that work in the same organization for at least three months. As research methodology we used the self-administered survey composed by three parts. This survey have two scales, the Work-Family scale and the organizational satisfaction scale. Finally have one sociodemographic questionnaire, developed for this research, were we explore some variables related with the subjects and their work.

Relatively to the results, we do not find significant differences between the work-family conflict and the work- family facilitation considering the gender and age of the participants. Subjects with one son or with three or more children presented higher values of work-family conflict comparatively with subject without children. Yet, subjects who showed a decrease in household income, showed higher values of work- family conflict and work-family interference.

Finally, contributions and limitations of this study are pointed. We also present some suggestions for those who pretends to study this theme in future research.

Keyword

Work-Family Conciliation; Work-Family conflict; Work- Family Facilitation; Organizational satisfaction

Índice

1. Introdução	1
2. Enquadramento Teórico	3
2.1. Motivação	3
2.1.1. Definição	3
2.1.2. Teoria Hierárquica das Necessidades de Maslow (1970)	4
2.1.3. Teoria de Herzberg (1966)	5
2.1.4. Teoria de McClelland (1982)	7
2.2. Satisfação Organizacional	7
2.2.1. Definição	7
2.2.2. Abordagens explicativas da Satisfação Organizacional	8
2.3. Conciliação entre Trabalho, Vida Pessoal/Familiar e a Satisfação Organizacional	10
2.3.1. Teorias explicativas da relação Trabalho-Família	11
2.3.2. Facilitação e conflito	13
3. Estudo Empírico	16
3.1. Apresentação do estudo	16
3.1.1. Tipologia do Estudo	17
3.1.2. Objetivos e variáveis de investigação	17
3.2. Metodologia	17
3.2.1. Participantes	18
3.2.2. Contexto e procedimentos de recolha da amostra	18
3.2.3. Caracterização da Amostra	19
3.2.4. Instrumentos e procedimentos associados	20
3.2.4.1. Escala T-F (Trabalho-Família)	20
3.2.4.2. Escala de Satisfação Organizacional	21
3.2.4.3. Questionário Sociodemográfico	21
3.3. Análise Estatística	21
3.4. Apresentação dos Resultados	23
3.5. Discussão	30
4. Conclusões e Considerações Finais	33
Referências	36
Anexos	

Lista de Figuras

Figura 1 - Teoria Hierárquica das Necessidades de Maslow (Cunha, Rego, Cunha & Cabral Cardoso, 2004; Seco, 2002; Pereira, 2004; López, 1996)

Lista de Tabelas

- Tabela 1 - Caracterização da amostra em função da idade, sexo, habilitações literárias, estado civil, número de filhos, situação contratual do cônjuge (N=133)
- Tabela 2 - Análise descritiva dos itens das subescalas em estudo, Interferência Trabalho-Família_próprio, Interferência Trabalho-Família_cônjuge e o Trabalho Facilitador da Vida Pessoal
- Tabela 3 - Perceção de conflito e facilitação entre trabalho e família em função do género (Teste T de amostras independentes)
- Tabela 4 - Perceção de conflito e facilitação entre o trabalho e a família em função do número de filhos (Análise Fatorial da Variância - ANOVA)
- Tabela 5 - Análise descritiva da Média, Desvio Padrão e Número de participantes da relação entre conflito/relação trabalho-família com a satisfação organizacional
- Tabela 6 - Análise de Correlações de Pearson (r) mediante a perceção de conflito/facilitação entre trabalho-família e a satisfação organizacional
- Tabela 7 - Análise Descritiva da Média, Desvio Padrão e Número de participantes da relação entre conflito/relação trabalho-família com o número médio de horas diárias de trabalho
- Tabela 8 - Análise de Correlações de Pearson (r) mediante a perceção de conflito/facilitação entre trabalho-família e o número médio de horas diárias de trabalho
- Tabela 9 - análise descritiva da Média, Desvio Padrão e Número de participantes da relação entre conflito/facilitação trabalho-família com o decréscimo de rendimento do agregado familiar
- Tabela 10 - Análise de Correlações de Pearson mediante a perceção de conflito/facilitação entre trabalho-família e o decréscimo de rendimentos no agregado familiar
- Tabela 11 - Influência do estado civil dos participantes na perceção de ITF_próprio, ITF_cônjuge e TFVF_próprio (Análise Fatorial da Variância - ANOVA)
- Tabela 12 - Perceção de satisfação organizacional em função das habilitações literárias dos participantes (Análise Fatorial da Variância - ANOVA)
- Tabela 13 - Influência da idade dos participantes na perceção de ITF_próprio, ITF_cônjuge e TFVF_próprio (Análise Fatorial da Variância - ANOVA)

Lista de Acrónimos

ITF	Interferência Trabalho-Família
IFT	Interferência Família-Trabalho
ET-F	Escala Trabalho-Família
FTF	Facilitação Trabalho-Família
FFT	Facilitação Família-Trabalho
UBI	Universidade da Beira Interior
QSD	Questionário Sociodemográfico
TFVF	Trabalho como Facilitador da Vida Familiar/Pessoal
DP	Desvio Padrão
M	Média

1.Introdução

A temática da satisfação organizacional é estudada há bastante tempo, por vários autores que pretendem compreender o fenómeno e, também, as variáveis associadas ao mesmo. De acordo com alguns autores, a satisfação é a variável dependente mais estudada nos últimos anos (Staw, 1984; Bavli & Özgider, 2011).

Deste modo, são muitos os estudos realizados neste contexto, uma vez que esta variável tem suscitado diferentes perspetivas por parte dos teóricos, inclusive na própria definição do conceito (Staw, 1984; Philips, Lawrence & Hardy, 2000; Thomson, Perry & Miller, 2007; Tidd, Bessant & Pavitt, 2005; Vala et al., 1994). O presente trabalho tem como finalidade contribuir para a compreensão das relações entre o trabalho e a família, dando particular relevância ao conflito e à facilitação entre os papéis profissionais e familiares desta temática pela qual as investigações científicas têm manifestado um grande interesse.

A escolha do tema de trabalho remete para as notórias transformações sociais, económicas e demográficas de que o trabalho e a família têm sido alvo, das quais se podem destacar 1) a mudança do papel social da mulher, com o seu ingresso no mercado de trabalho, 2) ambos os elementos do casal terem a responsabilidade de trabalhar e de educar os filhos (Barnett, 2004; Grzywacz & Marks, 2000), uma vez que este fenómeno não se verificava anteriormente. Neste sentido, verifica-se o aumento do interesse dos investigadores da área do trabalho e da família pela relação entre estes dois domínios, refletindo em grande parte o contexto económico e político da atualidade (Bianchi & Milkie, 2010).

Segundo Barnett, (2004) as mudanças na constituição do trabalho e na configuração familiar tiveram importantes implicações na forma como homens e mulheres estruturam e desempenham os seus papéis, vindo desta forma desafiar os modelos mais tradicionais e os enraizados estereótipos de género. De acordo com os autores, à medida que a mulher conquistou o seu lugar na vertente do trabalho, o homem foi gradualmente aumentando o seu envolvimento na vertente familiar (Barnett, 2004; Barnett & Hyde, 2001).

Em termos de estrutura, o presente documento está dividido em dois tópicos principais: o enquadramento teórico e o estudo empírico.

No enquadramento teórico, apresentar-se-ão alguns tópicos essenciais para a compreensão da temática em estudo. Sendo assim, far-se-á, primeiramente, uma abordagem à motivação, uma vez que para se definir uma variável também é necessário distingui-la de outras consideradas, por vários autores, como aproximadas. Deste modo abordar-se-á o conceito e modelos teóricos da motivação, referindo-se também as principais diferenças e semelhanças entre eles. Seguidamente, faz todo o sentido abordar e clarificar o conceito de satisfação organizacional, tendo por base as suas abordagens explicativas. Continuamente, abordar-se-ão os temas da relação trabalho-família e serão assinaladas as principais teorias

explicativas da relação entre o trabalho e a família, partindo-se para a noção da natureza bidirecional do conflito e da facilitação entre o trabalho e a família.

Posteriormente, no estudo empírico, apresentar-se-á a investigação realizada, bem como a metodologia adotada. Sendo assim, na apresentação do estudo far-se-á uma pequena referência à importância e atualidade do tema delineado, apresentando-se, ainda as variáveis e os objetivos de investigação e a tipologia do estudo. Aquando da referência à metodologia, explicitar-se-á a população em estudo, o contexto da amostra e a caracterização da mesma, segundo algumas variáveis recolhidas. Posteriormente, irão referir-se os instrumentos utilizados na presente investigação.

Ainda relativamente ao estudo empírico, abordar-se-á o tópico referente à análise estatística e resultados, onde se apresentarão as análises realizadas no programa estatístico IBM® SPSS® Statistics 23.

Posto isto, apresentar-se-á a discussão dos resultados obtidos através do confronto, dos mesmos, com outras investigações anteriormente realizadas.

Finalmente, após a apresentação de todos os tópicos, é importante refletir sobre a presente investigação, adotando uma postura crítica e avaliando diversos aspetos. Deste modo, a investigação culminará com uma pequena conclusão da investigação realizada, onde serão abordados os contributos, limitações e respetivas sugestões para investigações futuras.

2 - Enquadramento Teórico

Este primeiro tópico, relacionado com aspetos teóricos, pretende abordar e clarificar alguns conceitos associados à temática em análise, na presente investigação. Para que fosse possível a apresentação de alguns pontos essenciais, para a compreensão do tema, realizou-se uma extensa revisão bibliográfica de vários estudos não só sobre esta temática mas, também, sobre outras consideradas pertinentes para a compreensão e clarificação do fenómeno, como é o caso da motivação, que em várias investigações se apresenta como um fenómeno base para a compreensão da Satisfação Organizacional.

2.1. Motivação

2.1.1. Definição

O termo motivação, etimologicamente, significa “ação de pôr em movimento” e, tem origem nas palavras latinas *motu* (movimento) e *movere* (mover), aquilo que é suscetível de mover o indivíduo, ou seja, de o levar a agir para atingir determinado objetivo (Gil, 2007).

Motivação diz respeito ao comportamento que visa um objetivo. Este mesmo objetivo pode responder diretamente às necessidades do organismo, aos processos de aprendizagem ou à combinação de diversos processos (Pereira, 2004).

Neste sentido, pode também ser definida por um conjunto de forças energéticas que têm origem quer no indivíduo quer fora dele, e que moldam o comportamento de trabalho, determinando a sua forma, direção, intensidade e duração (Cunha, Rego, Cunha & Cabral-Cardoso, 2007).

De acordo com uma visão mais subjetiva, a motivação de um indivíduo é basicamente inconsciente, referente a uma noção com um significado comportamental ou psicanalítico (Pereira, 2004).

Segundo Ferreira et al., (2001), a motivação é definida como resultado da interação entre indivíduo e situação, o que origina a perceção das origens individuais e situacionais na variabilidade dos estados motivacionais. Os mesmos autores defendem ainda que as características individuais, a capacidade intelectual, os valores, bem como as motivações, são dados considerados importantes para a compreensão do funcionamento das pessoas no seu contexto de trabalho e produtividade organizacional. Desta forma, para os autores, a motivação encontra-se associada a dimensões organizacionais relevantes e assegura a estabilidade e produtividade das empresas.

Segundo alguns autores (Cruz, Costa, Rodrigues, Ribeiro, 1988; Matos & Cruz, 1997), a sua definição parece pressupor a existência de um fenómeno individual, intencional e sujeito a variações específicas que influenciam os comportamentos. De tal forma que, nos últimos

anos se observou o surgimento de várias teorias da motivação que remetem para a identificação dos fatores pessoais desencadeadores da motivação das pessoas. Neste sentido, unem-se esforços cada vez maiores para compreender a génese da motivação, bem como dos contextos que permitem o seu surgimento (Ferris & Rowland, 1991; Weiner, 1989).

Segundo Knippenberg (2000), um dos fatores que afetam significativamente a produtividade organizacional é a motivação, ou seja, esta terá que existir para que haja uma execução viável das funções em contexto laboral.

Segundo Pereira (2004), a diversidade de objetivos com que o homem é aliciado, torna indispensável a classificação desses mesmos objetivos. Assim sendo, o autor defende que os mesmos se distribuem em motivos primários (fisiológicos, biológicos ou não aprendidos), gerais (sem base biológica demonstrável) e secundários (aprendidos ou sociais) (Pereira, 2004).

2.1.2. Teoria Hierárquica das Necessidades de Maslow (1970)

Como anteriormente referido, ao longo dos tempos, vários autores se têm debruçado sobre esta temática, tendo inclusivamente elaborado diversas teorias, sendo elas, as teorias de conteúdo e as teorias de processo (Cunha et al., 2004).

As teorias de conteúdo pretendem explicar a motivação através da análise dos motivadores, ou seja, procuram compreender aquilo que motiva o comportamento, por outro lado, as teorias de processo examinam a motivação de uma forma mais dinâmica, tendo como objetivo último, perceber como se desenvolve o comportamento, ou seja, procuram entender como é que os sujeitos acabam por ficar motivados. (Cunha et al., 2004; Rego, 2000).

Segundo Jesus (1995), a teoria hierárquica das necessidades de Maslow (1970) e a teoria bifatorial de Herzberg (1966), são os paradigmas teóricos mais utilizados nesta temática.

Maslow defende que as necessidades são hierárquicas e universais, pelo facto de todas as pessoas as sentirem. Optou por designar estas necessidades de fisiológicas (englobando a necessidade de ar, água, alimentos), segurança (implicam a segurança e a proteção de danos físicos e emocionais), sociais (incluem o desejo de pertença, de amizade e de aceitação no grupo), de autoestima (englobam fatores internos, como a autoconfiança, a autonomia, o sentido de realização e de valor pessoal, e fatores externos de estima, como o reconhecimento, o prestígio e a atenção por parte dos outros) e autorrealização (abrangendo as necessidades de crescimento e de realização pessoal) (Pereira, 2004; Seco, 2002) (Cf. Figura 1).



Figura 1- Pirâmide da teoria das necessidades de Maslow (Cunha, Rego, Cunha & Cabral-Cardoso, 2004; Seco, 2002; Pereira, 2004; López, 1996)

As necessidades fisiológicas e de segurança foram designadas por primárias, ou necessidades de ordem inferior. As outras, porque apontam mais para a identidade psicossocial, receberam a designação de secundárias, ou necessidades de ordem superior. Importa referir que esta divisão faz sentido pelo facto de as necessidades de ordem superior serem satisfeitas internamente, pelo contrário, as de ordem inferior são satisfeitas, predominantemente, através de fatores externos. À medida que o sujeito satisfaz as necessidades que se situam num nível mais baixo da hierarquia, outras mais elevadas predominam na influência sobre o comportamento do indivíduo (Seco, 2002).

Pode verificar-se que as necessidades humanas, segundo Maslow, têm como características fundamentais, o facto de serem indispensáveis à vida humana; terem uma origem não meramente psicológica e instintiva, mas também cultural e social; e estarem sempre hierarquizadas (Rego, 2000).

Apesar de Maslow não ter elaborado uma teoria específica relativa à motivação no trabalho, esta sua teoria tem sido bastante utilizada, muito provavelmente pela sua fácil compreensão e pela sua lógica intuitiva. Sendo assim, é possível concluir que pelo facto de as necessidades de nível mais inferior já se encontrarem satisfeitas, os gestores e chefes devem procurar incentivar e motivar os trabalhadores de forma a corresponder às necessidades mais elevadas, tais como, o reconhecimento e sentido de pertença (Seco, 2002).

2.1.3. Teoria Bifactorial de Herzberg (1966)

Relativamente à teoria bifactorial de Herzberg (1966), esta propõe dois tipos de fatores influentes na motivação, os fatores que afetam a satisfação das necessidades de hierarquia inferior, ou seja, fatores higiênicos que são de natureza extrínseca ao trabalho, que conduzem ao evitamento da dor e ao alívio da insatisfação a curto prazo. Os fatores motivadores que afetam as necessidades de hierarquia superior são de natureza intrínseca ao

trabalho, conduzindo assim à satisfação de longo prazo e à felicidade (Leite, 2013; López, 1996).

Herzberg inclui nos fatores higiênicos o salário, supervisão técnica, condições de trabalho, regulamentações e modo de funcionar da empresa, relações pessoais com os supervisores. Entre os fatores motivadores estão as possibilidades de sucesso pessoal, reconhecimento dos sucessos, natureza da própria tarefa, responsabilidade, possibilidades de promoção (López, 1996).

Sabe-se que os fatores higiênicos, estando presentes evitam as atitudes negativas mas não provocam as atitudes positivas. Em contrapartida, os fatores motivacionais geram as atitudes positivas mas não evitam as negativas (Cunha et al., 2004).

Uma das contribuições da teoria de Herzberg diz respeito a duas práticas motivadoras para o mundo do trabalho, sendo elas, o enriquecimento e alargamento da função. Em relação ao enriquecimento, a pessoa assume a realização de tarefas com um nível de responsabilidade superior, por outro lado, o alargamento de uma função acontece quando a um trabalhador é conferido um maior número de tarefas do mesmo nível de responsabilidade (Cunha et al., 2004).

É de salientar a realização de diversos estudos que provaram a existência de algumas semelhanças entre a teoria das necessidades de Maslow e a teoria bifactorial de Herzberg. Desta forma, é possível estabelecer um paralelismo entre esta teoria e a de Herzberg uma vez que os indivíduos com elevada motivação pela realização estão interessados nas tarefas, ou seja no trabalho propriamente dito. Pelo contrário, os indivíduos que têm uma motivação reduzida pela realização estão mais centrados no meio envolvente e não nas tarefas inerentes à sua função (Ferreira, Neves, Caetano & Abreu, 1998).

Para além disso, segundo vários teóricos, os fatores higiênicos de Herzberg são fáceis de relacionar com as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais de Maslow, já os fatores motivadores correspondem às necessidades de autoestima e autorrealização da pirâmide das necessidades (Leite, 2013; López, 1996).

No entanto, ao longo dos tempos, algumas diferenças entre as teorias foram apontadas, tais como, o facto de a teoria de Herzberg ser mais direccionada para a motivação de um indivíduo ao realizar um trabalho numa organização, enquanto a teoria de Maslow focaliza a motivação em geral. (López, 1996).

Assim sendo, segundo Maslow, qualquer necessidade que não esteja satisfeita pode motivar a ação, em contrapartida para Herzberg são os fatores motivadores que motivam positivamente a realização do trabalho. Como tal, Herzberg defende que um trabalhador com necessidades não satisfeitas simultaneamente nas áreas motivadoras e de higiene pode ser motivado por fatores motivadores, mesmo sem estar plenamente satisfeito com os fatores de higiene. A insatisfação é causada pela falta de um nível adequado nos fatores higiênicos, sendo que quando são corrigidos, esta insatisfação desaparece. No entanto, a não insatisfação resultante não significa uma motivação positiva a uma melhor realização do trabalho (López, 1996).

Pode concluir-se que Herzberg (1966) parte de duas premissas essenciais: 1) os fatores que levam à satisfação no trabalho são diferentes dos que levam ao descontentamento no trabalho e o facto de o autor 2) associar aspetos como responsabilidade, progresso, crescimento, reconhecimento e realização à satisfação organizacional (Sousa, Gomes, Sanches & Duarte, 2006)

Esta teoria reabilitou a motivação no trabalho, através do próprio trabalho, defendendo que os indivíduos podem interessar-se pelo trabalho que realizam. Apresenta como fator positivo ser orientada para a prática, pondo a ênfase na organização do trabalho propriamente dito, dando alguma autonomia aos executantes (Sousa et al., 2006).

Atualmente, a teoria de Herzberg é utilizada nas organizações como processo para motivar as pessoas a aumentarem a sua produtividade, compatibilizando-a com uma maior satisfação no trabalho (López, 1996), sendo que a satisfação de um trabalhador não depende apenas de vários estímulos que se podem manipular, mas também da personalidade do indivíduo, mais especificamente da representação que este tem das suas relações com o seu papel no próprio trabalho (Francès, 1984).

2.1.4. Teoria das Necessidades de McClelland (1982)

Outro autor que contribuiu para o desenvolvimento desta temática foi McLelland (1982) que define três necessidades/motivos que estão sujeitos a um processo de hierarquização e organização: a realização, o poder e a afiliação. O autor constatou que algumas pessoas têm uma elevada necessidade de realização, enquanto outras não parecem ter essa necessidade. Segundo o autor, esta necessidade de realização pessoal é encontrada em indivíduos que perante uma tarefa conseguem apontar objetivos moderadamente difíceis, mas exequíveis, tendo após a concretização dos mesmos, influência nos resultados. A necessidade de poder está relacionada com o desejo de influenciar e controlar o comportamento dos outros, bem como o ambiente e as situações em geral. Já a necessidade de afiliação prende-se com uma necessidade de manter relações afetivas com outros sujeitos (Sousa et., al., 2006; Ferreira et al., 2008).

Uma limitação conhecida deste modelo com carácter preditivo consiste no facto de as necessidades variarem inter e intraindividualmente em diferentes lugares e tempos (Ferreira et al., 2008).

2.2. Satisfação Organizacional

2.2.1. Definição

É conveniente separar os conceitos de satisfação e de motivação, pois embora relacionados, medem coisas diferentes. A confusão entre os termos motivação e satisfação tem sido considerada como causa de falhas na formulação de hipóteses e na seleção de instrumentos de pesquisas (Pérez Ramos, 1980, cit. in Santos, 2012). Antes de mais, é crucial

percebermos a origem etimológica das palavras satisfação e trabalho. É interessante verificar os significados antagônicos que satisfação e trabalho encontram nas suas origens. A satisfação provém da palavra latina *satisfactio* que significa ato ou efeito de satisfazer-se, contentamento, alegria. Por outro lado, trabalho deriva da palavra latina *tripallium* que significa incômodo e tortura (Gil, 2007).

Segundo Staw (1984), a satisfação no trabalho aparece como a variável dependente mais estudada na literatura organizacional, com posições teóricas muito diversas. De acordo com os autores, este enorme leque de investigações relativo a esta temática deve-se à ausência de modelos teóricos consistentes neste domínio (Vala, Monteiro, Lima & Caetano, 1994).

No entanto, existem alguns autores que se destacam na literatura estudada. Beer (1964), define satisfação como uma atitude generalizada em relação ao trabalho (Ferreira, et al., 2011). Um outro autor Locke (1976), defende que a satisfação no trabalho é um estado emocional agradável ou positivo que resulta do prazer inerente às atividades profissionais. Contudo, Spector (1997) define satisfação no trabalho como tendo em conta o nível em que as pessoas gostam do seu trabalho (Abdulla, Djebarni, & Mellah, 2011). Ferreira, Abreu, Neves e Caetano (1996) afirmam que a satisfação no trabalho traduz uma resposta emocional, afetiva e gratificante que resulta da situação de trabalho (Cordeiro & Pereira, 2010). Para Francès (1984), este é um conceito com uma multiplicidade de fatores e variáveis associados que dificultam a sua definição exata.

2.2.2. Abordagens explicativas da satisfação organizacional

No que concerne às abordagens explicativas da satisfação e tendo em conta as várias perspetivas existentes, Vala et al., (1994) agruparam diferentes posições em três níveis distintos, tendo em conta as variáveis situacionais, as variáveis individuais e as variáveis de interação social. No primeiro nível, variáveis situacionais, situaram posições teóricas que, apesar de possuírem pressupostos motivacionais ou cognitivos, centram as explicações para a satisfação ao nível das características da situação do trabalho. Neste nível, os autores destacam modelos que valorizam as características da função, características do processo de tomada de decisão e as características do reforço existente na organização. No segundo nível, variáveis individuais, os autores consideraram posições que centram as explicações para a satisfação em características individuais, ou seja, aspetos motivacionais ou relativos aos valores dos sujeitos. Finalmente, no terceiro nível, agruparam modelos que centram as explicações da satisfação na interação social, ou seja nos modelos que fazem apelo à comparação social, à influência social e à construção social da realidade em contexto organizacional (Vala et al., 1994).

Mais pormenorizadamente, os autores destacaram, no primeiro nível, modelos que valorizam as características da função, isto é, que privilegiam a análise das tarefas que os indivíduos realizam, considerando a existência de formas ideais de organização, que sendo postas em prática levarão a um aumento da satisfação. Esta abordagem tem origem na teoria

bifatorial de Herzberg (1959) avaliando o conteúdo do trabalho através do potencial motivador do próprio trabalho em si. Ainda no primeiro nível e no que toca aos modelos cuja ênfase está no processo de tomada de decisão, os autores apresentam outra perspectiva que relaciona a satisfação com a forma como são definidos os objetivos no trabalho. Mais especificamente com a participação dos mesmos nas decisões, uma vez que há estudos que indicam a existência de uma associação positiva entre a participação e a satisfação no local de trabalho. Outras perspectivas destacadas pelos autores, ainda no nível um, têm em conta o reforço existente, ou seja, a relação entre o nível e o tipo de recompensas económicas e a satisfação (Vala et al., 1994).

No que diz respeito ao segundo nível, isto é, aos modelos relativos a características individuais, a realização de expectativas é destacada pelos autores. Neste contexto, a adequação entre as expectativas que o trabalhador possui e as respostas que a organização lhe oferece são cruciais para a obtenção da satisfação organizacional. É importante referir ainda, a existência de um modelo elaborado com o intuito de explicar especificamente a satisfação com os vencimentos, denominado por modelo da discrepância de Lawler (1981). Em suma, este modelo baseia-se no impacto da diferença entre o que é esperado e o que é realmente obtido ao nível da situação no trabalho, no que diz respeito à satisfação (Vala et al., 1994).

Do mesmo modo, Vroom (1964) foi o autor de mais uma teoria ligada à satisfação organizacional, a Teoria da expectativa, que vê as pessoas como seres individuais, com vontades e desejos, naturalmente diferentes relativamente ao trabalho, o que os motiva a agir e tomar decisões de acordo com a situação vivenciada em cada momento (Lino, 1999).

De acordo com esta teoria, a satisfação profissional resultaria do facto das expectativas em relação ao trabalho serem satisfeitas, nomeadamente a expectativa de alcançar uma recompensa. Nesta perspectiva, a satisfação organizacional associa ação e resultado, o que pressupõe uma dupla avaliação prévia do esforço requerido para alcançar uma recompensa e do valor da própria recompensa (Lawler, 1973).

Na perspectiva de Vroom (1964), existem três forças básicas que atuam dentro do indivíduo e que influenciam o seu nível de desempenho: 1) a expectativa, probabilidade de uma determinada ação conduzir a um resultado desejado; 2) a instrumentalidade, percepção de que a obtenção de um resultado está associada a uma recompensa; e 3) a valência, valor ou peso que um indivíduo atribui às recompensas obtidas em consequência do seu desempenho.

Relativamente ao terceiro nível, considerado pelos autores, os mesmos destacam modelos relativos à interação social. Começam por apresentar uma perspectiva baseada nos processos de comparação social, que foi desenvolvida a partir da teoria da troca (Homans, 1961). Esta abordagem tem por base dois pressupostos, sendo eles 1) uma analogia entre a percepção das relações sociais e as transações económicas, sendo o comportamento interpessoal analisado em termos de contribuições dos indivíduos para a empresa, ou seja, os seus investimentos e os resultados que obtêm, isto é, os lucros e 2) refere-se ao processo de

comparação social como meio de avaliar o grau de positividade de uma transação (Vala et al., 1994). Assim, foi com base nestes pressupostos que surgiu a teoria da Equidade de Adams (1965).

Segundo Vala et al., (1994), existe uma relação positiva entre a satisfação no trabalho e as características das funções executadas pelo trabalhador, que tendem a ir ao encontro dos desejos daqueles grupos que o mesmo acaba por tomar como sendo uma referência. Esta teoria implica a percepção da satisfação em comparação a um grupo ou indivíduo de referência (Lino, 1999). Em suma, as pessoas sentem-se motivadas sempre que esperam receber da organização uma compensação justa pelos seus esforços, seja de forma monetária, reconhecimento público, promoção, transferências. É importante referir que a justiça desta compensação é avaliada pelas pessoas através da comparação entre o que recebem as outras pessoas, cujos contributos são semelhantes aos da mesma. Ainda, no campo da interação social, Vala et al., (1994) apresentam a teoria do processamento social da informação de Salancik e Pfeffer (1978) que revela a importância da informação social disponível e dos processos de influência social a ela associados para a compreensão dos fenómenos organizacionais. Salienta o peso normativo e informativo das opiniões dos outros na definição das percepções de cada um.

Por último, temos a construção social da realidade organizacional, em que os autores pressupõem a possibilidade da coexistência de diversas culturas dentro da mesma organização. Tal como na perspetiva anterior, também aqui a satisfação aparece enquanto construção social, mas em que contrariamente à perspetiva de Salancik e Pfeffer (1978), cada sujeito é visto como fonte e alvo de influência. Assim sendo, a satisfação é apontada como sendo o resultado da própria cultura organizacional existente (Vala et al., 1994).

2.3. Conciliação entre a vida familiar/pessoal, o trabalho e a satisfação organizacional

As últimas décadas têm sido caracterizadas por diversas mudanças económicas e sociais, das quais se destacam: (a) a crescente globalização e aumento da diversidade do mercado de trabalho, onde se salienta o aumento de horários diversificados, as novas formas contratuais e a necessidade de mobilidade geográfica dos trabalhadores; (b) a crescente participação da mulher no mercado de trabalho; (c) as novas estruturas familiares, como as famílias monoparentais e as famílias reestruturadas; (d) o crescente envelhecimento da população; e (e) uma mudança nos valores orientadores dos indivíduos, com um crescente número de sociedades a atribuir mais importância à qualidade de vida e ao bem-estar (Amorim, 2013).

O trabalho e a família correspondem aos domínios centrais da vida da maioria dos indivíduos adultos, pelo que a compreensão da relação entre estes dois domínios consiste numa preocupação absoluta para os investigadores (Rashid, Nordin, Omar & Ismail, 2012).

As novas práticas laborais e modificação das estruturas familiares destacam-se como os grandes responsáveis pelo aumento do interesse da investigação na ligação entre o trabalho e a família (Edwards & Rothbard, 2000; Voydanoff, 2002; Major & Germano, 2006). O número de casais com responsabilidades profissionais e familiares aumentou no mercado de trabalho, tornando mais complexa a capacidade de articulação das exigências laborais e familiares em ambos os géneros (Hill & Henderson, 2004 cit. in Hill, Hawkins & Ferris, 2004; Boyar & Mosley, 2007; Ahmad, 2008).

Um dos domínios mais estudados nas áreas da Psicologia Organizacional e do Comportamento Organizacional é a satisfação com o trabalho (Spector, 1997). Esta satisfação com o trabalho é definida por Spector, (1997) como o grau em que as pessoas gostam dos seus trabalhos. Assim, algumas pessoas gostam de trabalhar e consideram o trabalho uma parte central das suas vidas e, outras não gostam de trabalhar e fazem-no apenas porque têm mesmo que o fazer.

Em alguns estudos tem-se verificado que os benefícios de suporte à família estão relacionados com uma diminuição do conflito que o trabalho provoca na família e com o melhoramento das atitudes e comportamentos dos trabalhadores relacionados com o trabalho, nomeadamente com a satisfação organizacional (Santos, 2008).

Apesar dos vários estudos que revelam a existência de uma relação positiva e significativa entre a disponibilização de práticas organizacionais conciliadoras e a satisfação com o trabalho, os resultados de estudos mais recentes, como o de Thompson, Beauvais e Lyness (1999) e o de Allen (2001), têm verificado que a relação entre as várias práticas conciliadoras e as atitudes e experiências relacionadas com o trabalho, como a satisfação organizacional, apesar de ser significativa, é relativamente fraca.

A relação trabalho-família é, portanto, reconhecida como bidirecional: o trabalho pode ter impacto na família e a família pode ter influência no trabalho, podendo estar relacionadas, como corroboram as investigações de Frone et al., (1992), McNall, Nicklin e Masuda (2009) e Mesmer-Magnus e Viswesvaran (2005).

Por serem contextos que coexistem ao longo da vida do colaborador e serem considerados de elevada importância, estes intersejam-se de diversas formas, podendo levar a dois tipos de troca de influências: positivas - quando é sentida uma disposição de facilitação e enriquecimento - e negativas - levando à sensação de tensão ou conflito (Byron, 2005; McNall et al., 2009).

2.3.1. Teorias explicativas da relação entre trabalho e família

No que concerne às teorias explicativas da relação Trabalho-Família, estas procuram explicar e classificar esta mesma relação, não existindo um modelo teórico único. Desta forma, serão realizadas breves descrições de algumas dessas perspetivas, nomeadamente, a perspetiva clássica da segmentação, a perspetiva da compensação, a perspetiva do *Spillover* e a teoria do enriquecimento do papel.

A perspectiva clássica da segmentação considera que as duas esferas são separadas, defendendo que ambos os domínios, profissional e familiar, funcionam de forma independente e autónoma, sendo possível estar satisfeito com a carreira e com a família, apenas com um ou outro domínio, ou com nenhum deles (Santos, 2008).

Apesar da maioria das organizações exigir aos seus trabalhadores total disponibilidade para realizar as suas tarefas profissionais, assumindo que os papéis familiares são efetuados pelo outro elemento que compõe o casal, a perspectiva da segmentação foi considerada insuficiente no sentido em que negligencia a análise da ligação entre os domínios laboral e familiar (Barnett, 1998 cit. in Matias & Fontaine, 2012). É importante salientar que este mecanismo é atualmente pouco realista, no sentido em que os avanços na tecnologia aproximaram a área do trabalho e da família (Goldsmith, 2007).

A perspectiva da compensação defende que os indivíduos procuram equilibrar as contrariedades de uma esfera (profissional ou familiar) aumentando a participação na outra (Matias & Fontaine, 2012). A compensação traduz os esforços de um indivíduo para compensar a insatisfação num domínio a partir de um maior investimento num outro (Edwards & Rothbard, 2000). Neste sentido, um sujeito pode reduzir o seu envolvimento na esfera da sua vida menos satisfatória, aumentando simultaneamente o seu envolvimento na outra, através da deslocação da importância fornecida, tempo e atenção para o domínio mais satisfatório, procurando compensar as suas principais necessidades (Edwards & Rothbard, 2000).

A perspectiva de *Spillover* tem por base um modelo assente na ideia de uma alta permeabilidade entre as fronteiras dos diferentes domínios da vida de um indivíduo (Colombo & Ghislieri, 2008). Este fenómeno trata de um constructo bidirecional, em que tanto as experiências do trabalho podem afetar a família, bem como as experiências da família podem afetar o trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985 cit. in Guardado, 2015), destacando-se o facto, destas influências poderem desencadear efeitos negativos ou positivos (Matias & Fontaine, 2012). Edwards e Rothbard (2000) efetuaram uma revisão de diversos estudos empíricos, tendo sugerido duas formas de *spillover*. Segundo os autores, a primeira caracteriza-se pelas semelhanças entre um constructo laboral e outro não laboral, geralmente caracterizada pela associação positiva entre a satisfação laboral e familiar, enquanto a segunda se centra na transferência de experiências entre domínios, frequentemente elucidada a partir da interferência da fadiga resultante do trabalho na vida familiar. É importante referir que a *perspetiva de Spillover*, é atualmente a que reúne maior consenso e maior apoio empírico entre os investigadores (Matias & Fontaine, 2012).

No que diz respeito à teoria do enriquecimento do papel, esta assume que a participação em múltiplos papéis providencia um grande número de oportunidades e recursos que podem ser usados para promover o crescimento e levar a um melhor funcionamento em outros domínios da vida dos indivíduos, (Barnett, 2001; Grzywacz & Marks, 2000).

A teoria do papel propõe assim, que a ligação entre o trabalho e a família pode desencadear diferentes graus de conflito entre o trabalho e a família e/ou diversos graus de equilíbrio ou facilitação de papéis, sendo que a perceção de conflito, equilíbrio ou facilitação

entre as duas áreas resulta do balanço entre as exigências e os benefícios associados aos papéis laborais e familiares (Pittman, 1994 cit. in Voydanoff, 2002).

A perspectiva do conflito de papéis, que corresponde a uma das teorias mais associadas ao conflito entre o trabalho e a família, defende que a responsabilização do indivíduo por múltiplos papéis incompatíveis pode dificultar a sua participação em outros papéis (Kahn et al., 1964 cit. in Premeaux et al., 2007).

2.3.2. Conflito e Facilitação Trabalho-Família e Família-Trabalho

Os estudos acerca da relação trabalho-família e o destaque que lhe é fornecido comprovam a ampliação das responsabilidades, muitas vezes incompatíveis, dos domínios laboral e familiar, tornando o fenómeno do conflito entre o trabalho e a família num tema bastante atual e pertinente (Andrade, 2011).

O poder, a diferenciação das atividades, a falta dos recursos necessários e a interdependência dos trabalhadores na organização, tendem a gerar conflitos (Chiavenato, 1998). Estes tópicos podem ser considerados como divergências de perspectivas, podendo ser geradoras de tensão e que podem traduzir-se numa incompatibilidade de objetivos (Dreu & Weingart, 2003; Dimas, Lourenço & Miguez, 2007).

Segundo Kenneth Thomas (1991), o conflito é uma forma de interação entre as partes, que diferem nos interesses, percepções e preferências (Kolb, Osland & Rubin, 1995).

Pode dizer-se que o conflito é visto, geralmente, mediante as perspectivas, mais tradicionais e também pelas mais modernas. As perspectivas tradicionais assumem que o conflito é disfuncional, focalizando a sua atenção no estudo das possíveis causas que conduzem a este fenómeno, no sentido de as prevenir. As perspectivas mais modernas/atuais consideram que o conflito é algo natural no funcionamento do grupo, portanto, necessário e deve ser encorajado, no sentido de promover e maximizar o desempenho das próprias organizações, sendo que a ausência de conflito nas mesmas inibe a sua capacidade de aprendizagem, crítica e de inovação (Robbins, 1993; Amason, 1996; Amason & Sapienza, 1997; Caetano, Ferreira & Neves, 2001).

O conflito pode assumir a ideia de um contínuo, cujos pólos são grau elevado e grau reduzido, em que cada um dos extremos afeta negativamente o desempenho, existindo como que um nível ótimo de conflito (Jares, 2002). É de referir que, na estrutura de qualquer conflito se devem distinguir quatro elementos sempre presentes e que se influenciam mutuamente: as causas que o provocam, os protagonistas que nele intervêm, o processo ou forma como os protagonistas encaram o conflito e o contexto em que ele se produz (Jares, 2002).

O conflito/interferência trabalho-família é o termo utilizado para designar o conflito existente entre o domínio do trabalho e o domínio da família (Bruck et al., 2002). Greenhaus e Beutell (1985) definem o conflito/interferência trabalho-família como uma forma de conflito interpapel, no qual as pressões de papel dos domínios do trabalho e da família são

mutuamente incompatíveis em algum aspeto. Isto é, a participação no papel do trabalho (família) é dificultado pela participação no papel da família (trabalho).

Segundo Frone, Russel e Cooper (1992), este conflito interpapel apresenta uma natureza bidirecional, ou seja, ambas interferem uma na outra. Apesar de alguns estudos (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005) demonstrarem que ambos os conceitos se encontram relacionados, verificou-se que as duas medidas possuem uma variância individual suficiente para garantir análises independentes, sendo consideradas formas diferentes de conflito interpapel (Kossek & Ozeki, 1998), e podendo ter diferentes causas e efeitos (Byron, 2005 cit. in Almeida, 2015). Para além disso, Kossek e Ozeki (1998) demonstraram que a medição do conflito trabalho-família em direções específicas (trabalho-família; família-trabalho) permite obter uma melhor avaliação do que as medidas gerais que avaliam ambas as direções numa escala global.

Greenhaus e Beutell (1985) identificaram três dimensões do conflito trabalho-família: o conflito baseado no tempo, o conflito baseado na tensão e o conflito baseado no comportamento. Buonocore e Russo (2013) desenvolveram um estudo que integrava as três formas de conflito, tendo verificado que apenas os conflitos baseados no tempo e na tensão tinham um impacto negativo na satisfação profissional.

O conflito trabalho-família tem sido muitas vezes considerado como uma potencial fonte de *stress* que gera efeitos negativos não só no bem-estar e nos comportamentos dos indivíduos, como tem consequências para as organizações. As potenciais consequências do conflito trabalho-família podem ser divididas em três categorias diferentes: os resultados relacionados com o trabalho, os resultados relacionados com a família, e os resultados relacionados com um domínio não específico, como por exemplo, os indicadores de bem-estar em geral (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011).

No que concerne aos resultados relacionados com o trabalho, o conflito trabalho-família está associado à diminuição da satisfação profissional, (Allen et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer et al., 1996), do compromisso organizacional (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Netemeyer et al., 1996), e ao *stress* relacionado com o trabalho (Buonocore & Russo, 2013). Em relação aos resultados relacionados com a família, o conflito trabalho-família está associado à diminuição da satisfação familiar (Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Cardenas, Major, & Bernas, 2004; Kopelman et al., 1983) e ao *stress* relacionado com a família (Swanson & Power, 1999). Ao longo da literatura, a satisfação profissional tem sido conceptualizada como um estado emocional positivo ou como uma atitude positiva face ao trabalho e às experiências em contexto de trabalho (Lima, Vala, & Monteiro, 1994).

Segundo o modelo clássico de satisfação profissional de March e Simon (1958), a satisfação profissional é influenciada pela compatibilidade das exigências do trabalho com outros papéis, nomeadamente o papel familiar, uma vez que este assume uma grande importância para a maioria dos indivíduos (Grandey et al., 2005). De acordo com esta teoria, a relação esperada entre o conflito trabalho-família e a satisfação profissional é que a satisfação profissional diminui com o aumento do conflito trabalho-família (Bruck et al.,

2002). Vários estudos (Allen et al., 2000; Bruck et al., 2002; Kossek & Ozeki, 1998) analisaram a relação entre ambos os constructos, e os resultados têm-se mostrado um pouco contraditórios ao longo do tempo, uma vez que os indivíduos com elevados níveis de conflito trabalho-família têm apresentado menor satisfação (Allen et al., 2000), maior satisfação (Thompson & Blau, 1993) e igual satisfação no seu trabalho (Lyness & Thompson, 1997; Aryee et al., 1999) quando comparados com os indivíduos que apresentam baixos níveis de conflito trabalho-família.

A inconsistência dos resultados apresentada pode justificar-se por com o facto de poder ser resultado da utilização de diferentes medidas para avaliar a satisfação profissional (Allen et al., 2000; Bruck et al., 2002; Kossek & Ozeki, 1998). Segundo Spector (1997), os indivíduos não têm sentimentos gerais que produzem o mesmo grau de satisfação profissional em todos os aspetos do trabalho, mas sim diferentes graus de satisfação em função das diferentes facetas. Neste sentido, o conflito trabalho-família pode apresentar diferentes níveis de correlação para diferentes facetas da satisfação profissional (Allen et al., 2000).

No que concerne à facilitação trabalho-família, Greenhaus & Powell (2006) definem facilitação trabalho-família como o grau em que um indivíduo percebe que um destes papéis leva a melhor no desempenho no outro. Surgem também, neste âmbito, os conceitos de enriquecimento, transferência positiva, e potenciação.

O enriquecimento refere-se às apreciações do indivíduo de que a sua participação num papel teria consequências positivas (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006). A transferência positiva remete, para as competências, sentimentos, valores e comportamentos que poderão ser passados de um domínio para o outro de modo a que os dois domínios se tornem mais semelhantes. Já a potenciação compreende que a aquisição de recursos e experiências que os indivíduos podem obter num domínio podem também ser úteis para responder às exigências de outro.

Tal como no conflito trabalho-família, o impacto positivo nesta relação seria bidirecional (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006). Ou seja, a influência do desempenho de papéis familiares poderia afetar de forma positiva os papéis profissionais (família-facilita-trabalho), mas as experiências e os recursos profissionais poderiam, de igual forma, afetar positivamente a família (trabalho-facilita-família). Greenhaus e Powell (2006) observam, contudo, que a influência família-trabalho é encontrada como mais forte que a trabalho-família. São identificadas três dimensões, ou fatores interdependentes, que definem o sentido trabalho-família: o desenvolvimento, o afeto e o capital. Por sua vez, no sentido família-trabalho são considerados também três fatores: o desenvolvimento, o afeto e a eficiência (Carlson et al., 2006). A dimensão desenvolvimento, em ambos os sentidos, refere-se ao momento em que o envolvimento no trabalho/família conduz a uma melhoria de competências, conhecimentos, comportamentos ou formas de compreender e lidar com as situações, que ajudam o indivíduo a tornar-se um melhor membro da sua família/melhor trabalhador (Pimenta, 2011). A dimensão afeto, por sua vez, remete para quando o envolvimento no trabalho/família resulta numa atitude ou estado emocional positivo, que

ajudam o indivíduo a tornar-se num melhor membro da sua família/melhor trabalhador (Pimenta, 2011). O fator capital no sentido trabalho-família, reporta-se quando o envolvimento no trabalho permite obter recursos psicossociais como a segurança, a confiança, as conquistas ou realização pessoal, ajudando o indivíduo ser um melhor membro da sua família (Pimenta, 2011). Segundo Pimenta (2011), o fator eficiência, no sentido família-trabalho, surge quando o envolvimento com a família desenvolve um sentido de atenção que possibilita ao indivíduo ser um melhor trabalhador.

Numa meta-análise recente de McNall, Nicklin & Masuda (2009) sobre as consequências associadas ao lado positivo, ou seja, a facilitação, são sintetizadas três categorias: as relacionadas com o trabalho, as relacionadas com outros domínios, como por exemplo a família, e as relacionadas com a saúde. Estes autores descobriram dados que sustentam que a satisfação com o trabalho, a implicação afetiva e a satisfação com a família são consequências dos dois sentidos da relação de facilitação.

3 - Estudo Empírico

Neste tópico, relacionado com o estudo empírico apresentar-se-á o estudo realizado, bem como a metodologia adotada. Na apresentação do estudo far-se-á uma pequena contextualização referente à importância da temática para, posteriormente, serem referidos o tipo de investigação, os objetivos delineados, variáveis de estudo e finalmente, a metodologia adotada.

No que concerne à metodologia será apresentada a amostra selecionada, acompanhada da respetiva caracterização, bem como os instrumentos utilizados e procedimentos adotados.

3.1. Apresentação do Estudo

O presente estudo tem por base o desafio de analisar as relações existentes entre a satisfação organizacional e a conciliação entre o trabalho e a família. O facto pelo qual optámos por esta investigação relaciona-se com a necessidade de contribuir para a investigação da temática da satisfação organizacional, permitindo um maior e mais aprofundado conhecimento da mesma. Esta temática apresenta-se como bastante atual, uma vez que a literatura tem evidenciado que a conciliação entre o trabalho e a família é uma preocupação muito importante na vida de homens e mulheres, sendo que a investigação sobre esta área tem vindo a aumentar ao longo dos últimos anos (Pinto, 2012). Tal como este autor, Pimenta (2011) também afirma que este tema que tem ganho destaque no contexto organizacional, onde compreender os sentimentos dos colaboradores e a forma como estes influenciam os seus resultados também ganha maior relevância.

Atualmente, em Portugal, tem-se vindo a verificar um crescimento do número de casais onde os dois elementos trabalham. Ainda, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem aumentado consideravelmente, sendo que atualmente a maioria das mulheres

tem uma participação ativa no mercado de trabalho, constituindo praticamente metade da população empregada (52,9%) (INE, 2015).

3.1.1. Tipologia do estudo

Relativamente à sua perspetiva metodológica, esta investigação, assume um carácter quantitativo onde o investigador tem em consideração o conhecimento teórico existente e/ou resultados empíricos anteriores (Duarte, 2009; Ramos, 2013). O alcance temporal, da presente investigação, afigura-se como transversal uma vez que a recolha de dados foi realizada num único momento, não existindo posterior acompanhamento dos sujeitos (Ribeiro, 2010).

3.1.2. Objetivos e variáveis de investigação

O presente estudo tem como principal objetivo, o apuramento de relações entre a Conciliação Trabalho-Família e a satisfação organizacional. Mais especificamente, pretende-se analisar se a perceção de conflito¹/facilitação entre trabalho-família 1) difere entre homens e mulheres, 2) está relacionada com o número de filhos, 3) com a satisfação organizacional, 4) com o número médio de horas diárias de trabalho 5) e com o decréscimo de rendimentos no agregado familiar. Igualmente, será analisado a possível influência de variáveis sociodemográficas na perceção de conflito e facilitação entre trabalho-família.

No que concerne às variáveis de investigação, foram analisadas as seguintes, tendo em conta os objetivos de estudo:

Satisfação Organizacional: esta variável foi operacionalizada tendo em conta a Escala de Satisfação Organizacional (Vala, Monteiro & Lima, 1994), composta por sete indicadores de índole específica e um de índole geral.

Conflito e facilitação: estas variáveis são o foco principal deste estudo, tendo sido avaliadas a partir da escala a elas referente, retirada do conjunto de escalas INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network. Para este estudo, mais especificamente, foram operacionalizadas as subescalas IT-F e TFVF.

Variáveis sociodemográficas: considerou-se relevante analisar um conjunto de variáveis sociodemográficas, nomeadamente sexo, número de filhos, número de horas médio de trabalho diário, estado civil, habilitações literárias (Cf. Anexo 1).

¹ Na Escala T-F, a terminologia de Conflito é sinónima de Interferência, podendo utilizar-se as duas denominações (Pinto, 2012).

3.2. Metodologia

A investigação é de natureza não experimental e descritiva, e tendo em conta os objetivos definidos optámos por privilegiar, como técnica de recolha de dados, o inquérito por questionário autoadministrado.

3.2.1. Participantes

De acordo com Miaoulis e Michener (1976), a população é a totalidade das observações pertinentes que podem ser realizadas tendo como referência um problema (Ribeiro, 2010). Sendo assim, a presente investigação tem como população-alvo, indivíduos com idade mínima igual ou superior a 18 anos, que trabalham há pelo menos três meses na mesma empresa.

3.2.2. Contexto e procedimentos de recolha da amostra

No que concerne à amostra, que segundo Miaolis e Michener (1976) é um subgrupo da população selecionada, pode considerar-se como amostra aleatória simples uma vez que todos os elementos são selecionados completamente ao acaso (Ribeiro, 2010; Marôco, 2014). Para a recolha de informação, foram utilizadas a escala trabalho-família de MacDermid e colaboradores (2000), a Escala de Satisfação Organizacional (Vala, Monteiro & Lima, 1994) e o questionário sociodemográfico, desenvolvido para o efeito, como referido anteriormente.

Num momento inicial, esta investigação prendeu-se com a revisão bibliográfica aprofundada da informação científica, cuja finalidade era compreender a evolução do tema, o estado atual do conhecimento a seu respeito e quais as suas principais carências atuais.

Aquando da revisão bibliográfica existente, clarificaram-se os principais objetivos do presente estudo, bem como a escolha do instrumento de avaliação adequado para medir cada variável, tendo sido solicitada a autorização dos autores da escala para a utilização da mesma. Posteriormente, elaborou-se o questionário sociodemográfico, no qual foram criadas questões relativas à informação geral, situação profissional e questões relativas à situação familiar.

Posto isto, iniciou-se a recolha de dados, que decorreu entre janeiro de 2015 e julho de 2015. Importa referir que todos os respondentes foram esclarecidos no que diz respeito aos objetivos do estudo, e do direito ao anonimato e confidencialidade dos dados, inerentes a todo o processo de investigação. Foram fornecidos aos sujeitos os principais objetivos do estudo, bem como os contactos de *e-mail* da nossa equipa de investigação, no caso dos sujeitos quererem esclarecer alguma dúvida ou, inclusive, obter informação acerca dos resultados do estudo.

Os inquéritos foram distribuídos pessoalmente, sendo que alguns dos inquiridos responderam na minha presença, privilegiando a clarificação de possíveis dúvidas existentes, outros protocolos foram entregues aos participantes e recolhidos mais tarde. Os contextos laborais e espaços públicos foram os privilegiados na distribuição dos protocolos. Os participantes, no geral, necessitaram, em média, de 25 minutos para responder ao protocolo.

Depois de reunidos todos os dados necessários, foi construída uma base de dados no programa de análise de dados quantitativos, o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 23.0, no qual foi tratada e analisada toda a informação recolhida.

3.2.3. Caracterização da amostra

Após a recolha dos dados realizaram-se algumas estatísticas descritivas com recurso ao IBM® SPSS® Statistics 23 para que pudesse ser possível caracterizar a amostra recolhida, composta por 133 sujeitos.

Como referido anteriormente, todos os respondentes da amostra recolhida trabalhavam na mesma empresa há pelo menos três meses. A idade dos participantes, dos quais 30.8% são homens e 69.2% são mulheres, situa-se entre os 18 e os 67 anos, sendo a média de idades de 40.05 ($DP=12.475$). Quanto às suas habilitações académicas, 20.3% estudaram até ao 9ºano, 40.6% possuem o 12º ano, 30.1% são licenciados, 7.5% têm o mestrado e por último, 1.5% concluíram o doutoramento. No que concerne ao estado civil, 28.6% são solteiros, 54.9% casados, 3.0% divorciados, 2.3% viúvos e 11.3% vivem em regime de união de facto. Por uma questão prática, optámos por recodificar esta variável, por forma a ficar mais perceptível quem reside com o companheiro e quem reside sem companheiro. Assim sendo, agruparam-se os indivíduos em dois grupos: solteiros, divorciados e viúvos, denominando-se a variável “sem companheiro” e casados e que vivem em união de facto, denominando-se “com companheiro”. A variável que engloba estes dois grupos denominou-se por “S_C_companheiro”. No que concerne ao número de filhos, 42.1% da amostra não tem filhos, 27,1% tem um filho, 24.8% dois filhos, 5.3% tem três filhos e 0.8% quatro filhos (Cf. Tabela 1).

Finalmente, no que diz respeito à situação profissional do cônjuge, 88% dos cônjuges dos inquiridos trabalham em regime de tempo inteiro, 9.2% estão desempregados, 2.3% trabalham em regime de tempo parcial e 46 dos participantes não responderam a esta questão, uma vez que não têm cônjuge e assim sendo esta questão não é aplicável à sua situação (Cf. Tabela 1).

Tabela 1: Caracterização da amostra em função da idade, sexo, habilitações literárias, estado civil, número de filhos, situação contratual do cônjuge (N=133)

	N	%
Idade		
18-25 anos	17	13.1
26-35 anos	33	24.9
36-45 anos	41	30.0
46-55 anos	22	16.8
≥55 anos	20	15.2
Sexo		
Masculino	41	30.8
Feminino	92	69.2
Habilitações Literárias		
Até ao 9º ano	27	20.3
Secundário	54	40.6
Licenciatura	40	30.1
Mestrado	10	7.5
Doutoramento	2	1.5

Estado Civil		
Solteiro	38	28.6
Casado	73	54.9
Divorciado	4	3.0
Viúvo	3	2.3
União de facto	15	11.3
Sem_Com_companheiro		
Sem companheiro	45	33.8
Com companheiro	88	66.2
Filhos_N		
0	56	42.1
1	36	27.1
2	33	24.8
3	7	5.3
4	1	0.8
Sit_conjuge		
Desemprego	8	9.2
Regime tempo integral	77	88.5
Regime tempo parcial	2	2.3
Não respondeu (sem cônjuge)	46	-

3.2.4. Instrumentos e procedimentos associados

Os instrumentos utilizados neste estudo incluem a versão portuguesa das Escalas INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network - Escala Trabalho-Família (MacDermid et al., 2000), a Escala de Satisfação Organizacional (Vala, Monteiro & Lima, 1994) e o Questionário Sociodemográfico desenvolvido para a presente investigação (Anexo I).

3.2.4.1. Escala T-F (MacDermid et al., 2000)

A Escala Trabalho- Família (Escala T-F), consiste numa medida da tensão entre o trabalho e a família /vida pessoal. Avalia a conciliação do trabalho com a família (CTF) e da família com o Trabalho (CFT) e do trabalho enquanto facilitador da vida familiar (TFVF) e da família enquanto facilitador do trabalho (FFT). Avalia as seguintes dimensões, interferência do trabalho com a família/vida pessoal; interferência da família/vida pessoal com o trabalho; o trabalho como facilitador da vida familiar/pessoal; a família/vida pessoal como facilitadora do trabalho; impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal no trabalho; impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal na vida pessoal.

A T-F fundamenta-se num vasto conjunto de itens de diferentes escalas da área do conflito entre o trabalho e a família considerados suficientemente eficazes para analisar as dimensões relativas a esta problemática (Netermeyer, Boles & McMurrian, 1996; Gutek, Searle & Klepa, 1991 cit. in Montgomery, Panagopolou & Benos, 2006), tendo-se sentido a necessidade de traduzir, aferir e adaptar o instrumento para a população portuguesa (Pinto, 2012). O instrumento de avaliação contém notáveis propriedades psicométricas, detendo uma consistência interna (alpha de Cronbach) de 0,90 (Montgomery et al., 2006). Na sua validação e adaptação para Portugal, revelou uma consistência interna de 0.94 (Pinto, 2012).

É importante referir, ainda, que a escala T-F em diversos estudos não tem sido aplicada na sua totalidade, sendo que os estudos empíricos realizados na área têm recorrido

apenas a partes desta escala. Desta forma, e conforme o objetivo das mesmas investigações, utilizam-se como escalas unidimensionais isoladas, relevando as dimensões constituídas pelos itens pertinentes para um dado estudo (Pinto, 2012).

A Escala T-F permite-nos avaliar a ITF através de nove itens relativos ao próprio (itens 1 a 9) e cinco itens relativos ao cônjuge (itens 1 a 5), o TFVF através de nove itens (itens 18 a 26). Com vista a responder a este conjunto de itens, é solicitado aos inquiridos que, ao responderem, recorram a uma escala de respostas de tipo Likert de quatro pontos (1- Raras vezes; 2- Algumas vezes; 3- Muitas vezes; 4- A maior parte das vezes), devendo ter, para esse efeito, como ponto de referência os últimos três meses de trabalho/família/vida pessoal.

3.2.4.2. Escala de Satisfação Organizacional (Vala, Monteiro & Lima, 1994)

A variável dependente deste estudo é a Satisfação Organizacional, mas a forma de avaliar a mesma não é, como vimos, consensual. Contudo o método mais utilizado para avaliar este constructo é o questionário (Locke, 1969). Desta forma, optámos neste estudo por utilizar a Escala de Satisfação Organizacional (Vala, Monteiro & Lima, 1994), que possui uma consistência interna adequada, apresentando um alpha de Cronbach de .813.

Esta Escala inclui sete indicadores de satisfação com aspetos específicos do trabalho, e um indicador de satisfação geral. As questões estão apresentadas numa escala com sete opções de resposta (1 = extremamente insatisfeito a 7 = extremamente satisfeito).

No que concerne aos itens específicos são avaliadas as perspetivas de promoção; organização e funcionamento do departamento; colaboração e clima de relação com os colegas; remuneração; competência e funcionamento do seu superior hierárquico; o trabalho que realiza; competência e funcionamento de subordinados. É importante referir que o último indicador é somente dirigido a sujeitos que exerçam um cargo de chefia, pelo que não é aplicável a todos os participantes da amostra. No que diz respeito à questão de índole geral, esta foi codificada e denominada por S2_8.geral, que consistia em todos os tópicos somados, considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida na empresa.

3.2.4.3. Questionário Sociodemográfico

Para a presente investigação foi desenvolvido um questionário sociodemográfico (Cf. Anexo I) de modo a estabelecer algumas relações e caracterizar a amostra recolhida. Este questionário foi utilizado na parte final de ambos os instrumentos explicitados.

Neste questionário, foram recolhidos alguns dados como a idade, sexo, habilitações literárias, estado civil, número de filhos, entre outras informações, mais específicas desta temática, como por exemplo, o tempo despendido diariamente no local de trabalho, anos que trabalha na organização, a situação profissional do cônjuge/companheiro, a existência ou não de um decréscimo nos rendimentos do agregado familiar.

3.3. Análise Estatística

Os resultados das investigações, dados da realidade social, precisam de ser analisados. Deste modo, para que este facto seja possível deve ser realizada uma análise estatística com métodos adequados (Ramos, 2013).

Para a análise dos dados, na presente investigação, como já referido, recorreu-se ao programa estatístico IBM® SPSS® Statistics 23. No que concerne à análise estatística, é possível dividi-la em dois momentos diferentes. Numa primeira fase, realizou-se a estatística descritiva, na qual se procurou caracterizar a amostra do presente estudo recorrendo às variáveis sociodemográficas expressas a partir de medidas de tendência central (média e moda), de dispersão (desvio-padrão) e de frequências absolutas e relativas (Martins, 2011; Marôco, 2014).

Posteriormente, num segundo momento, efetuou-se a estatística inferencial, a qual nos possibilita compreender se as associações ou diferenças reveladas na amostra analisada estarão ou não presentes na população-alvo (Martins, 2011; Marôco, 2014).

Com a finalidade de testar a normalidade e a distribuição da amostra do presente estudo, recorreu-se à exploração de Histogramas com a curva normal sobreposta. Segundo (Pestana & Gageiro, 2005a), esta representação gráfica permite a identificação de comportamentos diferenciados que tendem a predispor a média e o desvio-padrão a distorções, uma vez que é a partir da comparação do histograma com a curva de frequências da normal que determinamos a natureza dos testes estatísticos a utilizar (paramétricos ou não paramétricos). Neste sentido, quando as distribuições detêm uma forma semelhante à linha curva da normal encontramos-nos perante uma distribuição normal e devemos por isso, recorrer a testes paramétricos (Pestana & Gageiro, 2005a). Todavia, quando esta comparação nos demonstra a existência de desvios entre as duas distribuições, então estamos perante uma distribuição não-normal que deve ser analisada a partir do recurso a testes não-paramétricos (Pestana & Gageiro, 2005a).

Após esta análise, com a finalidade de analisar os objetivos propostos, recorreu-se ao teste *t-student* para duas amostras independentes (*Independent Samples T-Test*) quando se procurava apurar se as médias da variável dependente nos dois grupos em comparação divergiam significativamente uma da outra (Martins, 2011), ou seja, sempre que se pretendia comparar as médias de uma variável quantitativa em dois grupos diferentes (Pestana & Gageiro, 2000) e à Análise de Variância a um fator (One-Way ANOVA), quando se pretendia averiguar as médias de três ou mais grupos (Martins, 2011), sendo que esta análise permite verificar qual o efeito de uma variável independente de natureza qualitativa, numa variável dependente ou de resposta, cuja natureza é quantitativa (Pestana & Gageiro, 2000). O primeiro foi utilizado, nomeadamente para analisar se a perceção de conflito/facilitação entre trabalho-família diferia em função do género. Por sua vez, a Análise Fatorial da Variância - ANOVA foi utilizada para analisar se a perceção de conflito e facilitação entre o trabalho e a família está relacionada com o número de filhos. Seguidamente, com o objetivo de analisar o grau de associação entre variáveis quantitativas, empregou-se o cálculo do coeficiente de correlação de Pearson (*r*) para a perceção de conflito/facilitação entre

trabalho-família com a satisfação organizacional (Cf. Anexo II), com o número médio de horas diárias de trabalho (Cf. Anexo VI) e com o decréscimo de rendimentos no agregado familiar (Cf. Anexo V), uma vez que estas variáveis seguem distribuições normais (Pestana & Gageiro, 2005a). No que concerne à possível influência das variáveis sociodemográficas na perceção de conflito e facilitação entre trabalho-família, foi utilizada a ANOVA.

3.4. Apresentação dos resultados

Procedeu-se a uma análise descritiva dos itens para cada subescala utilizada na presente investigação com recurso a estatísticas descritivas como a média, desvio padrão e moda (Cf. Tabela 2).

Dos itens que compõem a subescala ITF_próprio, destaca-se o item 1 (*Cheguei a casa do trabalho demasiado cansado para fazer algumas coisas pessoais/em família que queria fazer*) ao apresentar a média mais elevada ($M=2.51$; $DP=.765$) e o item 9 (*Os comportamentos que foram eficazes e necessários para mim no trabalho foram contraproducentes em casa*) como tendo a menor média ($M=1.42$; $DP=.665$). Em relação aos itens que compõem a subescala TFVF, destaca-se o item 20 (*Ter um bom dia no trabalho tornava-me um melhor companheiro em casa*) por apresentar a média mais elevada ($M=2.74$; $DP=.904$) e o item 18 (*O meu trabalho deu-me energia para fazer atividades com a minha família ou com outras pessoas importantes para mim*) como tendo a menor média ($M=1.77$; $DP=.758$). Finalmente, relativamente à subescala ITF_cônjuge, destaca-se o item 4 (*O horário de trabalho do/da meu/minha cônjuge ou parceiro(a) dificultou o cumprimento das suas responsabilidades pessoais*) como tendo a média mais elevada ($M=1.63$; $DP=.766$) e o item 5 (*Os comportamentos que são eficazes e necessários para o meu/minha cônjuge ou companheiro(o) no trabalho foram contraproducentes em casa*) como tendo a menor média ($M=1.40$; $DP=.631$) (Cf. Tabela 2).

Tabela 2: Análise descritiva dos itens das subescalas em estudo, Interferência Trabalho-Família_próprio, Interferência Trabalho-Família_cônjuge e o Trabalho Facilitador da Vida Pessoal

	Itens	Média	D.P.	Moda	Min-Máx	
ITF_próprio						
	TF1.1_1	1	2.51	.765	2	1-4
	TF1.1_2	2	2.14	.740	2	1-4
	TF1.1_3	3	2.12	.844	2	1-4
	TF1.1_4	4	1.76	.780	1	1-4
	TF1.1_5	5	1.92	.822	2	1-4
	TF1.1_6	6	1.93	.846	2	1-4
	TF1.1_7	7	2.31	.914	2	1-4
	TF1.1_8	8	1.59	.730	1	1-4
	TF1.1_9	9	1.42	.665	1	1-4

ITF_cônjuge						
TF1.4_1	1	1.62	.741	1	1-4	
TF1.4_2	2	1.54	.736	1	1-4	
TF1.4_3	3	1.57	.760	1	1-4	
TF1.4_4	4	1.63	.766	1	1-4	
TF1.4_5	5	1.40	.631	1	1-4	
TFVF						
TF1.1_18	18	1.77	.758	2	1-4	
TF1.1_19	19	1.85	.783	2	1-4	
TF1.1_20	20	2.74	.904	3	1-4	
TF1.1_21	21	2.03	.961	1	1-4	
TF1.1_22	22	2.10	.886	2	1-4	
TF1.1_23	23	1.91	.793	2	1-4	
TF1.1_24	24	2.11	.846	2	1-4	
TF1.1_25	25	1.87	.891	1	1-4	
TF1.1_26	26	1.85	.900	1	1-4	

Objetivo 1: analisar se a percepção de conflito²/facilitação entre trabalho-família difere entre homens e mulheres

Em relação à percepção de conflito e facilitação entre trabalho-família em homens e mulheres, os resultados demonstram não existirem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres ao nível do ITF_próprio $t(133)=.115$, $p=.909$, ($p \leq .05$), do ITF_cônjuge $t(133)= -.365$, $p=.716$ ($p \leq .05$), da TFVF_próprio $t(133)=.943$, $p=.347$ ($p \leq .05$) (Cf. Tabela 3).

Tabela 3- Percepção de conflito e facilitação entre trabalho e família em função do género (Teste T de amostras independentes)

	Sexo		t	p		
	Masculino	Feminino				
	M	DP	M	DP		
ITF_próprio	2.87	.76385	2.85	.80450	.115	.909
ITF_cônjuge	1.52	.64547	1.56	.51710	-.365	.716
TFVF_próprio	2.11	.67312	2.01	.52263	.943	.347

M-Média; DP-Desvio Padrão; t- valor do teste T; p-nível de significância

² Na Escala T-F, a terminologia de Conflito é sinónima de Interferência, podendo utilizar-se as duas denominações (Pinto, 2012).

Objetivo 2: percepção de conflito e facilitação entre o trabalho e a família e o número de filhos dos inquiridos

No que diz respeito à percepção de conflito e facilitação entre o trabalho e a família e o número de filhos, os resultados revelam que existem diferenças estatisticamente significativas entre os participantes na dimensão relativa à percepção de ITF_cônjuge $F(4)=5.018$, $p=.003$ ($p \leq .05$). De forma a saber onde estão as diferenças no que concerne à dimensão referida utilizaremos o Teste Tukey. Assim, podemos concluir que existem diferenças estatisticamente significativas entre as famílias com um filho e as famílias com três ou mais filhos ($p=,005$). Esta diferença estatisticamente significativa verifica-se também entre as famílias com 2 filhos ou com três ou mais filhos ($p=,005$) (Cf. Tabela 4).

Tabela 4 - Percepção de conflito e facilitação entre o trabalho e a família em função do número de filhos (Análise Fatorial da Variância - ANOVA)

		N	Média	Desvio Padrão	F	p
ITF_próprio	0	56	2.9413	.85618	.497	.685
	1	36	2.7381	.76322		
	2	33	2.8398	.73171		
	≥ 3	8	2.9107	.70375		
	Total	133	2.8593	.78934		
ITF_conjuge	0	38	1.6526	.55738	5.018	.003*
	1	29	1.4069	.48839		
	2	30	1.4133	.46663		
	≥3	7	2.1714	.79522		
	Total	104	1.5500	.56207		
TFVF_próprio	0	56	1.9841	.57381	.454	.715
	1	36	2.0432	.58026		
	2	33	2.1313	.59929		
	≥3	8	2.0556	.45231		
	Total	133	2.0409	.57255		

* $p=.003$ ($p \leq .05$)

Objetivo 3: Analisar se a percepção de conflito/facilitação entre trabalho-família está relacionada com a satisfação organizacional

Mediante os resultados obtidos é possível observar-se uma correlação positiva significativa entre a Satisf.organizacional e TFVF (Trabalho Facilitador Vida Pessoal), ($r = .305$, $p = .000$), sendo o valor de probabilidade ($p \leq .05$). Entre a Satisf.organizacional e ITF_próprio (Interferência Trabalho - Família_próprio) existe uma correlação negativa significativa ($r = -.381$, $p = .000$), sendo o valor de probabilidade ($p \leq .05$). (Cf. Tabela 6). Relativamente à subescala ITF_cônjuge não se verificaram correlações estatisticamente significativas, ITF_cônjuge ($r = -.124$, $p = .209$), sendo o valor de probabilidade ($p \leq .05$) (Cf. Tabela 6).

Tabela 5 - Análise descritiva da Média, Desvio Padrão e Número de participantes da relação entre conflito/relação trabalho-família com a satisfação organizacional

	Média	Desvio Padrão	N
ITF_próprio	2.8593	.78934	133
ITF_conjuge	1.5500	.56207	104
TFVF_próprio	2.0409	.57255	133
Satisf.organizacional	4.0924	1.17924	133

Tabela 6 - Análise de Correlações de Pearson (r) mediante a percepção de conflito/facilitação entre trabalho-família e a satisfação organizacional

		Correlações de Pearson (r)			
		ITF_próprio	ITF_conjuge	TFVF_próprio	Satisf.organizacional
ITF_próprio	Correlação de Pearson	---			
	Sig. (bilateral)				
	N	133			
ITF_conjuge	Correlação de Pearson	.248*	---		
	Sig. (bilateral)	.011			
	N	104	104		
TFVF_próprio	Correlação de Pearson	-.141	.064	---	
	Sig. (bilateral)	.104	.521		
	N	133	104	133	
Satisf.organizacional	Correlação de Pearson	-.381**	-.124	.305**	---
	Sig. (bilateral)	.000	.209	.000	
	N	133	104	133	133

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Objetivo 4: analisar se a percepção de conflito/facilitação entre trabalho-família está relacionada com o número médio de horas diárias de trabalho

Através dos resultados, é possível observar-se uma correlação positiva significativa entre o número médio de horas diárias de trabalho (TRAB_DIA) e a interferência trabalho-

família_próprio (ITF_próprio) ($r = .283$, $p = .001$), sendo o valor de probabilidade de $p \leq .05$. No que concerne às restantes subescalas, não se verificaram correlações estatisticamente significativas, ao nível de ITF_conjuge ($r = .51$, $p = .610$ ($p \leq .05$)) e do TFVF_próprio ($r = .096$, $p = .272$ ($p \leq .05$)) (Cf. Tabela 8).

Tabela 7-Análise Descritiva da Média, Desvio Padrão e Número de participantes da relação entre conflito/relação trabalho-família com o número médio de horas diárias de trabalho

Estatística Descritiva			
	Média	Desvio Padrão	N
ITF_próprio	2.8593	.78934	133
ITF_conjuge	1.5500	.56207	104
TFVF_próprio	2.0409	.57255	133
TRAB_DIA	8.48	1.401	133

Tabela 8 - Análise de Correlações de Pearson (r) mediante a perceção de conflito/facilitação entre trabalho-família e o número médio de horas diárias de trabalho

		ITF_próprio	ITF_conjuge	TFVF_próprio
TRAB_DIA	Correlação de Pearson	.283**	.51	.096
	Sig. (bilateral)	.001	.610	.272
	N	133	104	133

Objetivo 5: analisar se a perceção de conflito/facilitação entre trabalho-família está relacionada com o decréscimo de rendimento no agregado familiar.

No que concerne ao presente objetivo, não se verificaram correlações estatisticamente significativas, ao nível de ITF_próprio ($r = .042$, $p = .718$ ($p \leq .05$)), ITF_conjuge ($r = -.052$, $p = .691$ ($p \leq .05$)) e do TFVF_próprio ($r = .156$, $p = .177$ ($p \leq .05$)) (Cf. Tabela 10).

Tabela 9 - análise descritiva da Média, Desvio Padrão e Número de participantes da relação entre conflito/facilitação trabalho-família com o decréscimo de rendimento do agregado familiar

	Média	Desvio Padrão	N
ITF_próprio	2.8593	.78934	133
ITF_conjuge	1.5500	.56207	104
TFVF_próprio	2.0409	.57255	133
DECR_REND	3.93	1.526	76

Tabela 10 - Análise de Correlações de Pearson mediante a percepção de conflito/facilitação entre trabalho-família e o decréscimo de rendimentos no agregado familiar

		ITF_próprio	ITF_conjuge	TFVF_próprio	DECR_REND
DECR_REND	Correlação de Pearson	.042	.052	.156	1
	Sig. (bilateral)	.718	.691	.177	
	N	76	61	76	76

Em relação à percepção de conflito e facilitação entre trabalho-família em função do estado civil dos participantes, não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas ao nível de ITF_próprio $F(2)= 1.224$, $p= 0.271$ ($p \leq .05$) e do TFVP_próprio $F(2)=.382$, $p=.538$ ($p \leq 0,05$) (Tabela 11).

Tabela 11- Influência do estado civil dos participantes na percepção de ITF_próprio e TFVF_próprio (Análise Fatorial da Variância - ANOVA)

		N	Média	Desvio Padrão	F	P
ITF_próprio	Sem companheiro	45	2.9651	.85397	1.224	.271
	Com companheiro	88	2.8052	.75350		
	Total	133	2.8593	.78934		
TFVF_próprio	Sem companheiro	45	2.0840	.64968	.382	.538
	Com companheiro	88	2.0819	.53146		
	Total	133	2.0409	.57255		

Em relação à percepção de satisfação organizacional em função das habilitações literárias dos participantes, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas $F(4)= 4.175$, $p=.007$ ($p \leq .05$). Analisando os resultados obtidos através do teste *Tukey HSD*, verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre os participantes que tem as habilitações literárias ate ao 9º ano e o que possuem o nível de secundário ($p=.015$) (Cf. Tabela 12).

Tabela 12- Percepção de satisfação organizacional em função das habilitações literárias dos participantes (Análise Fatorial da Variância - ANOVA)

Estatística Descritiva					
	Média	Desvio Padrão	N	F	p
Até 9º ano	4.6296	.99863	27	4.175	.007
Secundário	3.7778	1.16543	54		
Licenciatura	4.2714	1.20734	40		
Mestrado/Doutoramento	3.7024	1.06810	12		
Total	4.0924	.40406	133		

*($p \leq .05$)

Em relação à percepção de conflito e facilitação entre trabalho-família em função da idade dos participantes, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas ao nível de ITF_cônjuge $F(5) = 1.206$ $p = .313$ ($p \leq .05$), de ITF_próprio $F(5) = .319$, $p = .865$ ($p \leq .05$) e do TFVF_próprio $F(5) = 1.33$, $p = .844$ ($p \leq .05$) (Cf. Tabela 13).

Tabela 13- Influência da idade dos participantes na percepção de ITF_próprio, ITF_cônjuge e TFVF_próprio (Análise Fatorial da Variância - ANOVA)

		N	Média	Desvio Padrão	F	P
ITF_próprio	18-25 anos	17	2.8655	.84737	.319	.865
	26-35 anos	33	2.9654	.82841		
	36-45 anos	41	2.8258	.76633		
	46-55 anos	22	2.8831	.79066		
	56-67 anos	20	2.7214	.77345		
	Total	133	2.8593	.78934		
ITF_cônjuge	18-25 anos	9	1.8000	.70711	1.206	.313
	26-35 anos	29	1.6276	.50913		
	36-45 anos	35	1.5600	.58772		
	46-55 anos	17	1.4118	.57215		
	56-67 anos	14	1.3714	.46315		
	Total	104	1.5500	.56207		
TFVF_próprio	18-25 anos	17	2.1307	.71711	1.33	.844
	26-35 anos	33	1.9596	.71838		
	36-45 anos	41	2.0217	.43335		
	46-55 anos	22	2.0758	.52942		
	56-67 anos	20	2.1000	.49546		
	Total	133	2.0409	.57255		

3.5. Discussão dos Resultados

Para a caracterização da amostra em estudo, realizaram-se algumas estatísticas descritivas, obtendo-se os seguintes resultados: participaram 133 indivíduos no presente estudo, na sua maioria do sexo feminino. A faixa etária dos participantes revelou uma grande amplitude (entre os 18 e o 67) e alguma diversidade em relação às habilitações literárias, tendo sido o nível de ensino mais frequente o ensino secundário, seguido da licenciatura. Os participantes são maioritariamente casados. Atendendo aos objetivos do estudo, os inquéritos foram distribuídos somente a pessoas que trabalhassem na mesma empresa há pelo menos três meses, verificando-se, que os cônjuges da respetiva amostra em estudo, na sua grande maioria, detêm um emprego a tempo inteiro.

O presente estudo teve como principal objetivo, o apuramento de relações entre a Conciliação Trabalho-Família (CTF) e a satisfação organizacional. Mais especificamente, pretendeu-se analisar se a perceção de conflito³/facilitação entre trabalho-família 1) difere entre homens e mulheres, 2) está relacionada com o número de filhos, 3) com a satisfação organizacional, 4) com o número médio de horas diárias de trabalho 5) e com o decréscimo de rendimentos no agregado familiar. Igualmente, foi analisada a possível influência de variáveis sociodemográficas na perceção de conflito e facilitação entre trabalho-família.

No que concerne ao objetivo 1, verificou-se que não existiam diferenças estatisticamente significativas no que diz respeito ao conflito trabalho-família e à facilitação trabalho-família entre homens e mulheres. Na revisão de literatura ainda existe alguma divisão quanto às conclusões de investigações acerca desta temática. Com efeito, alguns autores realizaram estudos que corroboram com o presente, evidenciando que não existem diferenças entre géneros no conflito/facilitação trabalho-família (Eagle, Miles & Icenogle, 1997; Milkie & Peltola, 1999; Pimenta, 2011), outros argumentam que as mulheres experienciam níveis mais elevados de conflito trabalho-família do que os homens (Duxbury & Higgins, 1991; Frone, Russell & Cooper, 1992; Vodyanoff, 2004); outros ainda, referem que, em alguns casos, os homens podem experienciar mais conflito trabalho-família do que as mulheres (Losocco, 1997). No entanto, nas investigações mais recentes têm vindo a evidenciar a existência de diferenças relativamente aos efeitos do conflito trabalho-família em função do género. Os resultados na literatura suportam a tese da existência de diferenças entre homens e mulheres, ainda que a tendência seja para o seu esbatimento progressivo, dada a entrada em massa das mulheres na força ativa, obrigando à crescente divisão de tarefas não laborais entre homens e mulheres (Pinto, 2012).

No que diz respeito ao objetivo 2, isto é, à análise da associação entre perceção de conflito entre o trabalho- família e o número de filhos, os resultados deste estudo revelaram que existem diferenças estatisticamente significativas entre as famílias com um filho e as famílias com três ou mais filhos, igualmente entre as famílias com 2 filhos e com três ou mais

³ Na Escala T-F, a terminologia de Conflito é sinónima de Interferência, podendo utilizar-se as duas denominações (Pinto, 2012).

filhos. Os resultados obtidos em algumas investigações anteriores não corroboram os resultados do presente estudo, uma vez que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas que permitam afirmar que o conflito trabalho-família é superior nos indivíduos com maior número de filhos (Pinto, 2000; Pinto, 2003).

No respeitante ao objetivo 3, entre a Satisfação organizacional e a Interferência Trabalho - Família_próprio existe uma correlação negativa significativa. Os resultados obtidos demonstram que o conflito trabalho-família está relacionado negativamente com a satisfação profissional, corroborando com investigações anteriormente desenvolvidas (Bruck et al., 2002; Kossek & Ozeki, 1998; Allen et al., 2000; Netemeyer et al., 1996; Marques, 2014), que demonstram que a interferência negativa do trabalho na família influencia o nível de satisfação dos trabalhadores. Contudo os resultados nesta vertente têm-se mostrado contraditórios ao longo do tempo: os indivíduos com elevados níveis de conflito trabalho-família têm apresentado menor satisfação (Allen et al., 2000), maior satisfação (Thompson & Blau, 1993) e igual satisfação no seu trabalho (Lyness & Thompson, 1997; Aryee et al., 1999) quando comparados com os indivíduos que apresentam baixos níveis de conflito trabalho-família. A inconsistência dos resultados apresentada pode justificar-se por um lado com o facto de poder ser resultado da utilização de diferentes medidas para avaliar a satisfação profissional (Allen et al., 2000; Bruck et al., 2002; Kossek e Ozeki, 1998). Por outro lado, segundo Spector (1997), os indivíduos não têm sentimentos gerais que produzem o mesmo grau de satisfação profissional em todos os aspetos do trabalho, mas sim diferentes graus de satisfação em função das diferentes facetas, neste sentido, o conflito trabalho-família pode apresentar diferentes níveis de correlação para diferentes facetas da satisfação profissional (Allen et al., 2000).

Relativamente ao objetivo 4, no que diz respeito à média de horas de trabalho por dia, observou-se uma correlação positiva significativa entre o número médio de horas diárias de trabalho e a Interferência Trabalho-Família_próprio. Estes resultados são concordantes com os estudos apresentados na literatura, onde o tempo dedicado ao trabalho está positivamente associado à interferência sentida do trabalho na vida familiar (Tavares, Caetano & Silva, 2007). Tal como se previa, os indivíduos que evidenciam mais comportamentos de dedicação à organização e ao trabalho, nomeadamente através de um maior número de horas de trabalho, são também aqueles que mais sentem que o trabalho interfere com o desempenho dos seus papéis no seio da família, assim como os indivíduos que dedicam uma maior quantidade de tempo ao seio familiar, são aqueles que mais sentem que a família facilita o desempenho dos papéis profissionais (Tavares, Caetano & Silva, 2007).

No que concerne ao objetivo 5, ou seja, analisar se a perceção de conflito/facilitação entre trabalho-família está relacionada com o decréscimo de rendimento no agregado familiar, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas, ao nível de ITF_próprio, ITF_conjuge e do Trabalho como Facilitador da Vida Familiar_próprio. Na literatura, o estudo de Almeida (2015) obtém resultados semelhantes, não se verificando diferenças estatisticamente significativas. Já de acordo com Williams & Boushey (2010),

famílias que vivem com dificuldades económicas lidam diariamente com elevados níveis de conflito entre os domínios laboral e familiar.

Em relação à perceção de conflito e facilitação entre trabalho-família em função do estado civil dos participantes, não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas, ao nível de ITF_próprio, ITF_conjuge e do TFVF_próprio. Como referido anteriormente, aquando do desenvolvimento do estudo, optou-se por recodificar a variável estado civil, por forma a ficar mais perceptível quem reside com o companheiro e quem reside sem companheiro. Assim sendo, agruparam-se os indivíduos em dois grupos: solteiros, divorciados e viúvos, denominando-se a variável “sem companheiro” e casados e que vivem em união de facto, denominando-se “com companheiro”. A variável que englobou estes dois grupos denominou-se por “S_C_companheiro”. Assim sendo, na literatura não se encontram muitos estudos que tenham realizado este agrupamento de dados, baseando-me assim num estudo existente que o faz e não corrobora os resultados obtidos. Pimenta, (2011) que no que diz respeito à influência na perceção de conflito e facilitação entre trabalho-família encontrou diferenças estatisticamente significativas ao nível do estado civil dos participantes, nomeadamente, entre os participantes que tinham e os que não tinham cônjuge, o que não se verificou no presente estudo.

No que diz respeito à perceção de conflito e facilitação entre trabalho-família em função das habilitações literárias dos participantes, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas entre os participantes que tem as habilitações literárias até ao 9º ano e os que possuem o nível de secundário. Ao contrário destes resultados, no estudo realizado por Pereira (2009), não se encontraram diferenças significativas entre perceção de conflito e facilitação entre trabalho-família em função das habilitações literárias dos participantes. Todavia, verificou-se que os profissionais com Pós-Graduação ou Mestrado reportam maiores níveis de conflito trabalho-família e no que diz respeito aos sujeitos licenciados apresentaram o maior nível de conflito família-trabalho.

Por último, no presente estudo em relação à perceção de conflito e facilitação entre trabalho-família em função da idade dos participantes, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas, tal como no estudo de Pereira, (2009) que demonstrou que a idade está negativa e significativamente correlacionada com a exaustão, a despersonalização e o valor total de *Burnout*, não se correlacionando com as dimensões do conflito entre o trabalho e a família.

4. Conclusões e Considerações Finais

Após a apresentação de todos os tópicos é agora necessário, neste espaço em particular, fazer uma breve reflexão sobre todo o processo envolvido na presente dissertação, tendo em conta os contributos, limitações e sugestões para futuras investigações.

O presente estudo, possibilitou-nos retirar as seguintes conclusões:

- Não foram apresentadas diferenças significativas no que remete ao conflito trabalho-família e à facilitação trabalho-família perante o género.
- Sujeitos apresentam níveis mais altos de conflito no trabalho-família em função do número de filhos.
- Sujeitos com um filho e com três ou mais filhos, apresentam maiores níveis de conflito trabalho-família comparativamente aos sujeitos que não têm filhos.
- Sujeitos que apresentam um maior número de horas de trabalho são também aqueles que mais sentem que o trabalho interfere com o desempenho dos seus papéis na família.
- Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas no que diz respeito à perceção de conflito/facilitação entre trabalho-família e o decréscimo dos rendimentos no agregado familiar.
- Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas em função do estado civil dos participantes.
- Sujeitos com habilitações até ao 9º ano e os que possuem o secundário, evidenciam maiores níveis de satisfação organizacional comparativamente com sujeitos com habilitações literárias superiores.
- Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas relativamente à idade dos sujeitos.

Na atualidade, a maioria dos indivíduos, sejam homens ou mulheres, integram duplos papéis na sociedade, tendo que ser bons pais e bons profissionais simultaneamente, atendendo a um grau de exigência que não se verificava há umas décadas atrás. Esta reformulação de papéis na sociedade acarreta algumas diferenças na configuração de flexibilidade quer do próprio trabalho, quer da família, dificultando a conciliação dos dois

domínios. A inflexibilidade de horários no trabalho, como por exemplo a realização de horas extras e trabalhos por turnos, não facilita nos momentos em que os casais têm que conjugar os seus horários para, por exemplo, irem buscar os seus filhos à escola, ou pagar as suas despesas fixas mensais (responsabilidades pessoais).

Neste sentido, a abordagem desta temática é extremamente importante e atual uma vez que nos afeta a todos diariamente. Assim sendo, é necessário realçar que os dados da presente investigação foram recolhidos numa fase em que o país se encontra num período de crise económica, com uma elevada taxa de desemprego e de insegurança no trabalho, o que pode influenciar a forma como os indivíduos se posicionam em relação às variáveis estudadas.

O facto de se ter administrado um protocolo de investigação totalmente constituído por instrumentos de avaliação devidamente adaptados e aferidos à população portuguesa também se evidencia como sendo uma mais-valia para este estudo.

O presente estudo contribuiu para uma melhor e mais aprofundada compreensão do fenómeno do conflito entre o trabalho e a família em Portugal, sendo que é notório que investigações nesta área são necessárias para a clarificação deste fenómeno.

Porém, a presente investigação caracteriza-se não só por diferentes potencialidades, como também por algumas limitações que lhe estão inerentes.

Uma das limitações deste estudo prende-se com o facto de não haver uma distribuição equitativa dos indivíduos, em termos de género.

Outra limitação que se verificou, foi a falta de literatura relativa a algumas variáveis escolhidas, não permitindo assim fazer grandes comparações, mas pretende-se que se comece a dar importância a estas variáveis para que se possa conhecer cada vez mais aprofundadamente as relações existentes entre as mesmas.

O facto do trabalho e da família corresponderem a dois domínios centrais da vida do indivíduo leva frequentemente à ideia de que os mesmos são capazes de conciliar e responder adequadamente às exigências de ambos os domínios, o que nem sempre é exequível, podendo alterar os níveis de satisfação organizacional dos trabalhadores, correndo-se o risco de que também os níveis de produtividade das empresas diminuam. Pode concluir-se que a atual crise económica vivida a nível global, desencadeou metodologias de trabalho bastante exigentes, que muitas vezes, dificultam a conciliação entre as exigências dos dois domínios, trabalho e família.

Em Portugal, a organização do trabalho continua a basear-se no princípio de envolvimento profissional contínuo e a tempo inteiro. Dado o tempo que a maioria dos indivíduos dedica ao trabalho, é essencial perceber que configurações no local de trabalho poderão fazer uma diferença nas capacidades dos indivíduos em equilibrar os seus vários papéis, resolver os conflitos e promover relações positivas entre estes.

Refletindo sobre a informação extraída da presente investigação, torna-se essencial incentivar o desenvolvimento de novas investigações que incidam sobre a relação entre as variáveis apresentadas e que procurem compreender de que forma é que as mesmas contribuem para os níveis de satisfação organizacional, que caracterizam atualmente o nosso

país. Assim, torna-se crucial sensibilizar as organizações para esta temática, para que estas sejam capazes de responder às reais necessidades dos trabalhadores, implementando práticas que apoiem a conciliação entre o trabalho e a vida familiar dos indivíduos, por forma a aumentar os níveis de satisfação organizacional.

Referências

- Abdulla, J., Djebarni, R., & Mellah, K. (2011). Determinants of job satisfaction in the UAE: A case study of the Dubai police. *Personnel Review*, Vol. 40 Iss: 1, pp. 126 - 146.
- Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of International Management Studies*, 3 (2), 176-180.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., 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, 278-308.
- Almeida, J. (2015). *Conflito entre os domínios laboral e familiar em tempos de stress económico: Impacto na saúde mental*. (Tese de mestrado não publicada). Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade da Beira Interior, Covilhã.
- Almeida, J. F. & Pinto, J. M. (1995). *A investigação nas ciências sociais* (5ªEd.). Lisboa: Editorial Presença.
- Amason, A. C. & Sapienza, H. J. (1997). The effects of top management team size and interaction norms on cognitive and affective conflict. *Journal of Management*, 23(4), 495-516.
- Amason, A. C. (1996). Distinguishing the effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: resolving a paradox for top management teams. *Academy of Management Journal*, 39, 123-148.
- Amorim, S. (2013). *Práticas organizacionais de conciliação entre o trabalho e a família: estudo de caso*. Universidade do Minho.
- Amstad, F. T. , Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.

- Andrade, M.C.P. (2011). Work-life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Exdra, número especial*, 41-53.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Barnett, R. (2004). Preface: Women and work: Where are we, where did we come from, and where are we going? *Journal of Social Issues*, 60(4), 667-674.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Bavli, Ö. & Özgider, C. (2011). Investigation the Profile and the Level of Job Satisfaction of the Employee in Regional Sport Management. *International Journal of Business, Humanities and Technology Vol. 1 No.1; July 2011*
- Bell, J. (2005). *Doing Your Research Project: A Guide for First-Time Research in Education and Social Science (4thEd.)*. United Kingdom: Open University Press.
- Bianchi, S.M. & Milkie, M.A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of marriage and family*, 72, 705-725.
- Boyar, S.L. & Mosley, D.C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: the mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71 (2), 265-281.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., Spector, P. E. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grainer Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108.

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Caetano, A. & Passos, A. (2002). Tipo de conflito intragrupal: um modelo tridimensional. In J. Vala, M. Garrido & P. Alcobia, *Percursos da investigação e psicologia social e organizacional (vol. 1)*. Lisboa: Edições Colibri.
- Caetano, A., Ferreira, J. M. & Neves, J. (2001). *Manual de psicossociologia das organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Cardenas, R. A., Major, D. A., & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11, 346-365.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Chambel, M. J. & Curral, L. (1995). *Psicossociologia das organizações*. Porto: Texto Editora.
- Chiavenato, I. (1998). *Recursos humanos (5ªEd.)*. São Paulo: Atlas.
- Colombo, L. & Ghislieri, C. (2008). The work-to-family conflict: theories and measures. *TPM*, 15 (1), 35-55.
- Cordeiro, S., & Pereira, F. (2010). Características do trabalho, variáveis sócio-demográficas como determinantes da satisfação no trabalho na marinha portuguesa. *Revista Lusófona de Humanidades e Tecnologias*, 1(10).
- Cruz, J. F., Costa, F., Rodrigues, R., Ribeiro, F. (1988). Motivação para a competição e prática desportiva. *Revista Portuguesa de Educação*, 1, 113-124.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, A. & Cabral-Cardoso, C. (2004). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Dimas, I., Lourenço, P. & Miguez, J. (2007). (Re)Pensar os conflitos intragrupais: desempenho e níveis de desenvolvimento. *Psicologia*, 21(2), 183-205.
- Drew C. K. W. & Weingart L. R. (2003). Task Versus Relationship Conflict, Team Performance, and Team Member Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88 (4), 741-749.

- Duarte, T. (2009). *A possibilidade da investigação a três: reflexões sobre a triangulação metodológica* (Relatório do CIES 60-2009). Retirado do website do CIES: http://www.cies.iscte.pt/destaques/documents/CIES-WP60_Duarte_003.pdf
- Duxbury, L. & Higgins, C. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* (76), 1, 60-74.
- Eagle, B., Miles, E., & Icenogle, M. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 184(50), 168-184.
- Edwards, J & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- Ferreira, A.& Martinez, L. (2008). *Manual de diagnóstico e Mudança Organizacional* (1ªEd.). Lisboa: Editora RH.
- Ferreira, J. C., Neves, J., Caetano, A., & (Coord.). (2011). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Escolar Editora.
- Ferreira, J. M., Neves, J., Caetano, A. & Abreu, P.N. (1998). *Psicossociologia das organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Ferreira, J. M., Neves, J., Caetano, A. (2001). *Manual de psicossociologia das organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Ferris, R.G. & Rowland, M. K. (1991). *Research in Personnel and Human Resources Management* (v.9, pp. 213-234). London Editor.
- Francès, R. (1984). *Satisfação no trabalho e no emprego*. Porto: Rés Editora.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Gerson, R. F. (1993). *Measuring Customer Satisfaction: A guide to managing quality service*. Menlo Park: Crisp Publications.
- Gil, I.M.B. (2007). *A motivação dos professores no contexto organizacional das escolas: Desenvolvimento pessoal e social* (Tese de mestrado não publicada). Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade da Beira Interior, Covilhã.

- Goldsmith, E. (2007). Stress, fatigue, and social support in the work and family context. *Journal of loss and trauma: international perspectives on stress & coping*, 12 (2), 155-169.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multisource test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 1-20.
- Greenhaus, J. & Beutell, G. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 1 (10), 76-88.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative *spillover* between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Guardado, S. (2015). *Conciliação Trabalho - Família, Ciclo de Vida Familiar e Parentalidade: Um estudo exploratório*. (Tese de mestrado não publicada). Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade da Beira Interior, Covilhã.
- Hill, E., Yang, C., Hawkins, A., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66, 1300-1316.
- Hill, M., & Hill, A. (2005). *Investigação por questionário* (2ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- INE (2015). Estimativas Mensais de Emprego e Desemprego. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=223546899&DESTAQUESmodo=2 consultado a 01/10/2015.
- Jares, X. (2002). *Educação e conflito: guia de educação para a convivência*. Porto: ASA Editores.
- Jesus, S. N. (1995). Avaliação da motivação dos professores segundo os Modelos Expectativa-Valor. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 1, 51-71.
- Knippenberg, D. V. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology: an International review*, 49, 357-371.

- Kolb, D., Osland, J. & Rubin, I. (1995). *Organizational behavior: an experiential approach*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in Work Organizations*. California: Brooks.
- Leite, M. (2013). Satisfação no trabalho: determinantes organizacionais e pessoais mais relevantes [Dissertação]. Vila Nova de Gaia: Instituto Superior de Línguas e Administração.
- Lima, M. J., Vala, J., & Monteiro, M. B. (1994). A satisfação organizacional: confronto de modelos. In J. Vala, M.B. Monteiro, L. Lima, & A. Caetano (Eds.), *Psicologia social das organizações: estudos em empresas portuguesas* (pp. 101-122). Oeiras: Celta Editora.
- Lino, M. (1999). *Satisfação profissional entre enfermeiras da UTI: Adaptação transcultural do Index of Work Satisfaction IWS* [Dissertação]. São Paulo (SP): Escola de Enfermagem da UCP.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-360.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *Dunnette, M (Ed.), Handbook of Industrial and Organisational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- López, J.A.P. (1996). *Fundamentos da direção de empresas* (1ªEd.). Lisboa: AESE.
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *Journal of Applied Psychology*, 82, 359-375.

- Machado, D. C. & Silva, A. F. (2014). Um indicador de não satisfação no trabalho e a mobilidade do mercado de trabalho: um estudo para homens e mulheres. *Nova Economia: Belo Horizonte*, 24 (1), 123-140.
- Major, D.A. & Germano, L.M (2006). The changing nature of work and its impact on the work-home interface. In F. Jones, R.J, Burke, & M.Westman (Eds.), *Work-life balance: a psychological perspective* (pp.13-38). East Sussex: Taylor & Francis.
- Marôco, J. (2014). *Análise estatística com o SPSS Statistics (6ªed)*. Pero Pinheiro: ReportNumber.
- Marques, D. F. (2014). *Relação conflito trabalho-família e satisfação profissional: o papel do moderador das diferenças intergeracionais*. Dissertação de mestrado não publicada. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Martins, C. (2011). Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS. Saber decidir, fazer interpretar e redigir. Braga: Psiquilíbrios Edições.
- Matias, M. & Fontaine, A. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28 (2), 235-243.
- Matos, M., Cruz, J. F. (1997). Desporto escolar: Motivação para a prática e razões para o abandono. *Psicologia Teoria, Investigação e Prática*, 2, 459-490.
- McNall, L. a., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2009). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215-232.
- Montgomery, A.J., Panagopolou, E. & Benos, A. (2006). Work-family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Stress and Health*, 22, 203-212.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

- Pereira, O.G. (2004). *Fundamentos do comportamento organizacional* (2ªEd.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Pestana, M. & Gageiro, J. (2000). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Philips, N., Lawrence, T. B. & Hardy, C. (2000). Interorganizational collaboration and the dynamics of institutional fields. *Journal of management studies*, 37(1), 23-42.
- Pimenta, S. (2011). *Trabalho-família: uma questão de equilíbrio? Relações com o conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico*. Dissertação de mestrado apresentada à Faculdade de Ciências Humanas, Instituto de Ciências da Família da Universidade Católica Portuguesa.
- Pinto, A. (2000). *As diferenças de Género na Perceção de Conflito Trabalho-Família*. [Dissertação]. Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho.
- Pinto, A. (2003). *As diferenças de Género na Perceção de Conflito Trabalho-Família*. [Dissertação]. Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Gestão de Castelo Branco.
- Pinto, V. (2012). *Interferência trabalho-família (ITF) e facilitação trabalho-família (FTF): Estudo da invariância da medida entre géneros*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Premeaux, S., Adkins, C. & Mossholder, K. (2007). Balancing work and family: a field of multidimensional, multirrole work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 705-727.
- Ramos, M. P. (2013). Métodos quantitativos e pesquisa em ciências sociais: Lógica e utilidade do uso da quantificação nas explicações dos fenómenos sociais. *Mediações*, 18(1), 55-65.
- Rashid, W., Nordin, M., Omar, A. & Ismail, I. (2012). Work/family conflict: the link between self-esteem and satisfaction outcomes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 564-569.
- Rego, A. (2000). Os motivos de sucesso, afiliação e poder: desenvolvimento e validação de um instrumento de medida. *Análise Psicológica*, 3, Série VIII, 335-344.

- Ribeiro, J. L. P. (2010). *Investigação e avaliação em Psicologia e Saúde*. Lisboa: Placebo.
- Robbins, S. (1993). *Organisational Behavior* (6ªEd.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Santos, B. (2012). Satisfação no trabalho: o caso de um banco. Dissertação de Mestrado apresentada à Escola Superior de Ciências Empresariais de Setúbal.
- Santos, M. (2008). *Facilitação do trabalho na família: Efeito mediador na relação entre as práticas Organizacionais conciliadoras e a satisfação com o trabalho*. Universidade de Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Seco, G.M.S.B. (2002). *A Satisfação dos Professores: teorias, modelos e evidências* (1ªEd.). Lisboa: ASA Edições.
- Sousa, M. J., Gomes, J., Sanches, P. G., & Duarte, T. (2006). *Gestão de Recursos Humanos: Métodos e Práticas*. Porto: Lidel Edições Técnicas.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assesment, cause and consequences*. London: Sage Publications.
- Staw, B. M. (1984). *Organizational behavior: a review and reformulation of the field outcome variables*. Annual Review of Psychology. 35: 627-667.
- Tavares, S., Caetano, A., e Silva, S. (2007). Não há bela sem senão: A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia*, 21(1), 133-149.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Thomson, A. M., Perry, J. & Miller, T. (2007). Conceptualizing and Measuring Collaboration. *Journal of Public Administration Research and Theory Advance*, 19, 23-56. doi:10.1093/jopart/mum036.;
- Tidd, J., Bessant, J. & Pavitt, K. (2005). *Managing Innovation: Integrating Technological, market and organizational change* (3ªed.). England: John Wiley & Sons Ltd.
- Vala, J., Monteiro, M., Lima, L.& Caetano, A. (1994). *Psicologia Social das Organizações: Estudos em Empresas Portuguesas* (1ªEd.). Oeiras: Celta Editora.

Voydanoff, P. (2002). Linkages Between the Work-family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes: An Integrative Model. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164

Vroom, V. H, (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley.

Weiner, B (1989). *Human Motivation*. New Jersey: Erlbaum.

Williams, J. C. & Boushey, H. (2010). The three faces of work-family conflict: the poor, the professionals, and the missing middle. *Center for American Progress*. Consultado em:<http://www.americanprogress.org/issues/labor/report/2010/01/25/7194/the-three-faces-of-work-family-conflict/> a 12 de novembro de 2015.