

UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

O Conflito Trabalho-Família e o seu Impacto na Satisfação
com o Trabalho: O Papel dos Significados Atribuídos ao
Trabalho

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**

Rita Isabel Ribeiro Ferreira

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

NOVEMBRO 2019



CATÓLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

O Conflito Trabalho-Família e o seu Impacto na Satisfação com o Trabalho: O Papel dos Significados Atribuídos ao Trabalho

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**

Rita Isabel Ribeiro Ferreira

Sob a Orientação da Prof. Doutor **Ricardo Jorge Pinto
de Oliveira Peixoto**

Resumo

Vários estudos na área da psicologia do trabalho têm mostrado a existência de uma relação entre uma maior satisfação com o trabalho e um menor conflito trabalho-família, procurando perceber melhor esta associação. O significado que o indivíduo atribui ao trabalho poderá desempenhar um papel nesta relação. Assim o objetivo deste estudo é investigar em que medida os significados atribuídos ao trabalho são moderadores da relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho. Participaram neste estudo 134 indivíduos (50% sexo feminino), com idades compreendidas entre os 22 e os 63 anos ($M = 42.89$, $DP = 9.62$), que responderam à Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (Gonçalves & Coimbra, 2004), Escala de Diagnóstico do Trabalho (Hackman & Oldham, 1975; validação portuguesa, Almeida, Faísca, & Jesus, 2009), à Escala de Conflito Trabalho-Família (Chambel & Ribeiro, 2014) e a um questionário sociodemográfico. Os resultados mostraram que variáveis sociodemográficas e do contexto familiar (e.g., género, idade, escolaridade, tempo da relação), e variáveis profissionais, como o tempo de trabalho, estavam relacionadas com diferenças individuais em termos de significados atribuídos ao trabalho, satisfação profissional e do conflito trabalho-família. A relação entre a satisfação com o trabalho e o conflito-trabalho família revelou ainda ser moderada por dimensões dos significados atribuídos ao trabalho. Assim, este estudo contribui para a investigação sobre este tema, em Portugal, salientando a importância de considerar a perceção que o trabalhador tem sobre o significado do seu trabalho neste contexto.

Palavras-chave: satisfação com o trabalho; significados atribuídos ao trabalho; dinâmicas familiares; conflito trabalho-família.

Abstract

Several studies in organizational psychology have pointed out a relationship between a greater job satisfaction and less work-family conflict, seeking a better understanding of this association. The meaning that the individual attributes to work can play a role in this relation. Therefore, this study's main goal is to investigate how meaning attributed to work is a moderator of the relation between work-family conflict and job satisfaction. 134 individuals participated in this study (50% female), with ages comprised between the 22 and 63 years ($M = 42.89$, $DP = 9.62$), who answered the Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (Gonçalves & Coimbra, 2004), the Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1975; Portuguese validation, Almeida, Faísca, & Jesus, 2009), the Escala de Conflito Trabalho-Família (Chambel & Ribeiro, 2014) and a sociodemographic questionnaire. Results showed that sociodemographic variables and variables from the family context (e.g., gender, age, education level, relationship duration), and professional variables, such as duration of current job, were related to individual differences regarding meanings attributed to work, job satisfaction, and work-family conflict. Additionally, the relation between job satisfaction and work-family conflict was moderated by dimensions of meaning attributed to work. Thus, this study contributes to the research on this theme, in Portugal, highlighting the importance of considering the perception the worker has regarding the meaning of his/her job, in this context.

Key-words: job satisfaction; meaning attributed to work; family dynamics; work-family conflict.

Introdução

Um dos maiores desafios da Gestão de Recursos Humanos é conseguir potencializar o desempenho e qualidade de vida dos trabalhadores da organização. De maneira a superar este desafio, as organizações devem conseguir manter os seus trabalhadores satisfeitos e, para tal, é necessário compreender o trabalho como uma importante esfera da vida, sendo um elemento ponderável na definição da identidade dos indivíduos.

Neste sentido, são vários os estudos que têm procurado explorar fatores relacionados com a satisfação com o trabalho, desde variáveis do contexto profissional, a variáveis sociodemográficas (Lane, Esser, Holte, & Anne, 2010; Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail & Baker, 2010). No geral, variáveis como o género, a idade e a existência de filhos, têm mostrado possuir impacto na satisfação com o trabalho (Dobrow Riza, Ganzach & Liu (2016))

No contexto da satisfação profissional, os significados surgem como uma variável importante, que pode estar relacionada com mais satisfação profissional (Hirschi, 2012) uma vez que dizem respeito à quantidade de significado que os indivíduos percebem no seu trabalho (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Contudo, compreende-se que parecem haver menos estudos a integrar este conceito, e, por conseguinte, a estudar esta relação.

No mesmo sentido, como consequência, ou até causa, da satisfação profissional, o conflito trabalho-família, tem mostrado também estar relacionado com variáveis sociodemográficas, familiares e profissionais (Eby, Maher, & Butts, 2009). Vários estudos têm mostrado uma relação entre a satisfação profissional e menos conflito trabalho-família. Assim, considerando o papel dos significados atribuídos ao trabalho, a pertinência deste trabalho prende-se com o analisar um possível efeito moderador desta variável.

Enquadramento teórico

Satisfação com o Trabalho

A satisfação no trabalho é um fenómeno largamente aprofundado, sendo que esse interesse se realiza a partir da influência que a mesma pode exercer sobre o trabalhador, afetando tanto a saúde física como a mental, atitudes e comportamentos profissionais e sociais gerando repercussões para a vida pessoal e familiar do indivíduo e para as organizações (Cura & Rodrigues, 1994).

Locke (1969) definiu a satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização dos seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Este autor considera a satisfação no trabalho um estado emocional, pois a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo, e por tratar-se de um estado emocional, a satisfação possui dois fenómenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação).

A satisfação com o trabalho é um componente essencial à motivação do funcionário encorajando-o a um melhor desempenho (Vroom, 1964). Clark (1997), afirma que se os funcionários não estão satisfeitos com a tarefa que lhes foi designada vão sentir-se separados da organização.

Existem fatores concernentes ao ambiente de trabalho que estão diretamente relacionados com a satisfação com o trabalho, como o salário, o horário e o número de horas de trabalho, a autonomia dada aos trabalhadores, a estrutura da organização e a comunicação entre trabalhadores, bem como a gestão (Lane, Esser, Holte, & Anne, 2010). Baah e Amoako (2011) referem que fatores motivacionais, como a natureza do trabalho, sentimento de realização obtido através do trabalho, reconhecimento, responsabilidade que lhes é atribuída, oportunidades para o crescimento pessoal e evolução, ajudam os funcionários a encontrar o seu valor na organização, o que aumenta os seus níveis de motivação e a sua felicidade interna, levando por consequência a uma maior satisfação com o trabalho.

Neste sentido, Hackman e Oldham desenvolveram o modelo das características do trabalho, no qual defenderam que, independentemente do trabalho, este pode ser descrito pelas cinco dimensões essenciais: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significância da tarefa, autonomia e feedback. A variedade de habilidades corresponde ao grau em que uma atividade requer recursos a inúmeras capacidades e competências de

um funcionário na realização de ações diversificadas. Relativamente à identidade da tarefa, esta traduz-se no ponto em que uma atividade requer a realização de uma parte apresentada do trabalho, com um resultado tangível. A significância da tarefa caracteriza-se por ser o grau em que uma atividade tem vasta repercussão na vida ou no trabalho de outros indivíduos. No que diz respeito à autonomia, diz respeito ao nível em que uma atividade propicia independência considerável para que o indivíduo prepare o seu trabalho e defina os métodos a serem utilizados durante a sua conduta. Por último, o feedback remete para o parecer que o colaborador deve receber acerca do resultado da sua tarefa.

O modelo das características do trabalho de Hackman e Oldham (1975) supõe que quando o posto de trabalho é desenhado com base nas cinco dimensões, o colaborador empenha-se mais, está mais satisfeito e trabalha mais motivado (Caetano, 2001). Estas cinco dimensões contribuem para que o trabalho tenha sentido, isto é, significado (Hackman & Oldham, 1976). Assim, é possível que um colaborador que atribua mais significado ao seu trabalho se encontre mais satisfeito com o mesmo. Neste sentido, Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail e Baker (2010) verificaram a existência de uma relação positiva entre o envolvimento com o trabalho, definido como a perspectiva que um indivíduo tem acerca da importância do trabalho na sua vida (Paullay, Alliger, & Stone-Romero, 1994), e a satisfação com o trabalho.

Dada a importância atribuída ao construto de satisfação com o trabalho, vários estudos têm procurado perceber quais os fatores que estão relacionados com o mesmo. Tariq et al. (2013) sugeriram que variáveis como a quantidade de trabalho, o salário, o stresse vivido no local de trabalho e conflitos com a família devido ao trabalho levam à insatisfação dos trabalhadores resultando frequentemente em *turnover*. Estes fatores independentes têm um impacto negativo no desempenho da organização.

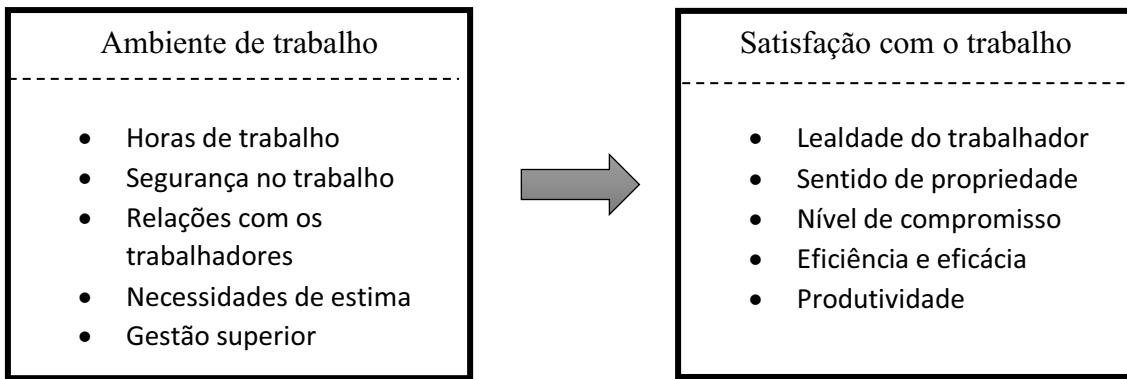


Figura 1. Modelo conceitual do ambiente de trabalho e satisfação com o trabalho (Raziq & Maulabakhsh, 2015)

Da mesma forma, alguns estudos têm sugerido que características sociodemográficas dos trabalhadores podem também desempenhar um papel em termos de satisfação com o trabalho. Neste sentido, Dobrow Riza, Ganzach e Liu (2016) realizaram um estudo longitudinal com 21670 participantes, conseguindo verificar que a satisfação com o trabalho era superior conforme o aumento da idade, sendo esta relação mediada pelas recompensas do trabalho, como o caso do salário, por exemplo. Igualmente, outros estudos têm apontado evidência neste sentido (Ng & Feldman, 2010). Esta associação com a idade pode dever-se a vários motivos. Primeiro, é possível que os valores relativos ao trabalho, como a importância do salário e de promoções, alterem com a idade, uma vez que as características do trabalho que são menos apelativas para trabalhadores mais jovens podem ser mais apelativas para trabalhadores mais velhos (Kalleberg & Loscocco, 1983). Por outro lado, as alterações na satisfação com o trabalho podem não estar correlacionadas com o emprego em si, mas com mudanças mais abrangentes no bem-estar subjetivo e saúde mental dos indivíduos (Clark, Oswald, & Warr, 1996; Judge & Watanabe, 1993).

No que concerne ao género, vários estudos demonstraram que, comparativamente com os homens, as mulheres apresentam maior grau de satisfação com o trabalho (Drummond et al., 2016; Meng, 1990; Sloane & Williams, 2000; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2003; Zou, 2015). Alguns autores sugerem que estas diferenças podem refletir diferenças em termos de características do trabalho de homens e mulheres, ou diferenças de género em termos de perspetivas a respeito do que é importante num emprego (Clark, 1997). Para além disso, estudos na área da economia sugeriram também que as mulheres

podem ter expectativas mais baixas em relação ao salário, quando comparadas com os homens (Clark, 1997; Sloane & Williams, 2000).

Por último, estudos como o de Drummond e colaboradores (2016), demonstraram que a existência de filhos poderia levar também a diferenças em termos da satisfação com o trabalho, sendo que os indivíduos com dependentes a cargo reportam maior grau de satisfação no trabalho.

No que respeita a variáveis organizacionais, Noor (2003) apurou que o número total de anos de trabalho está diretamente relacionado a satisfação.

Significados Atribuídos ao Trabalho

Também, a significância do trabalho, entendida como a quantidade de significado que os indivíduos percebem no seu trabalho (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010), tem sido apontada pela literatura como um importante preditor de *outcomes* pessoais e organizacionais, como a satisfação com o trabalho (e.g., Hirschi, 2012; Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007; Rosso et al., 2010). Tem sido também indicada como uma condição psicológica para o envolvimento dos trabalhadores no seu trabalho (Christian, Garza, & Slaughter, 2011).

Os estudos acerca do significado do trabalho apareceram de maneira mais sistemática na psicologia organizacional a partir da década de 1980. Os recursos técnicos que vêm sendo alcançados bem como as possibilidades de realizar estudos com uma amostra diversificada permitiram um rápido crescimento a este nível. Como resultado deste desenvolvimento encontram-se os estudos da equipa MOW (Meaning of Work, 1987) realizados em oito países distintos, e que englobam variáveis como a centralidade do trabalho, crenças normativas do trabalho, valores laborais, atributos descritivos, atributos valorativos e ainda hierarquia de atributos

Assim, o significado do trabalho consiste num conjunto de categorias psicológicas e sociológicas relacionadas com o sentido e o valor que o trabalho tem na vida das pessoas (Vilela & Rigon, 2004). De acordo com Borges (1999), o significado do trabalho pode também ser entendido como uma cognição subjetiva, histórica e dinâmica, caracterizada por variadas facetas que se articulam de variadas maneiras. Considera-se este significado subjetivo, social e dinâmico. O significado subjetivo apresenta uma variação individual que reflete a história pessoal de cada um, ao passo que é social pois, além de apresentar aspetos partilhados por um conjunto de indivíduos, reflete as condições históricas da

sociedade na qual se encontram inseridos. No que concerne ao significado dinâmico, refere-se a um construto inacabado, em constante processo de formação. Desta forma, a construção de significados é um processo subjetivo que envolve a história do indivíduo bem como a sua inserção social (Tolfo et al., 2005).

Posto isto, a literatura tem apontado a importância do tipo de significado atribuído ao trabalho, que tem mostrado estar relacionado com *outcomes* organizacionais importantes, como o envolvimento com o trabalho (May, Gilson, & Harter, 2004), a satisfação com o trabalho (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997) e a realização pessoal (Kahn, 2007).

Neste sentido destaca-se um estudo recente realizado por McDonald e Levy (2016), com 800 trabalhadores com diferentes ocupações e níveis socioeconômicos, que encontrou uma relação entre a centralidade do trabalho, o comprometimento e a satisfação com o trabalho. Os trabalhadores que entendiam o seu trabalho como um importante aspecto do seu autoconceito, e um componente crucial nas suas vidas, apresentavam mais comprometimento com o trabalho e, conseqüentemente, reportavam mais satisfação com o mesmo

Adicionalmente, alguns estudos têm salientado vários contextos e fatores que têm impacto nos significados atribuídos ao trabalho. De acordo com Brief e Nord (1990) a família pode ser considerada um desses contextos na medida em que pode influenciar os significados atribuídos ao trabalho. Por um lado, pode colocar pressão no trabalho do indivíduo uma vez que exige do mesmo tempo, energia e recursos econômicos. Deste modo, à medida que aumentam as exigências financeiras por parte da família, o trabalho poderá assumir um maior significado econômico (Brief, Konovsky, George, Goodwin, & Link, 1995). Por outro lado, a família pode estimular a atribuição de significados mais positivos ao trabalho, oferecendo um ambiente de suporte no qual o indivíduo pode recuperar das exigências que lhe são colocadas pelo trabalho (Brief & Nord, 1990).

Outros estudos sugeriram a importância de considerar outras variáveis sociodemográficas, como o gênero. Em conformidade com Greenhaus, Peng e Allen (2012) e Mannheim, Baruch e Tal (1997), o gênero influencia os significados atribuídos ao trabalho, na medida em que as mulheres apresentam uma centralidade do trabalho inferior, atribuindo por isso menos significado ao trabalho, quando comparadas com os homens. Esta diferença é ainda mais evidenciada entre homens e mulheres com filhos (Snir, Harpaz, & Ben-Baruch, 2009). Igualmente, Harpaz e Fu (1997) realizaram um

estudo em que investigaram a centralidade do trabalho em diferentes países, nomeadamente EUA, Japão, Alemanha e Israel, e constataram que os homens apresentavam mais centralidade do trabalho do que as mulheres. Martins e Coimbra (2014) realizaram um estudo com 1421 estudantes, finalistas e diplomados do ensino superior, em Portugal, e analisaram os significados atribuídos ao trabalho em quatro dimensões: Realização Pessoal, Económica, Emocional Positiva e Emocional Negativa. Os autores encontraram diferenças de género, na medida em que as mulheres valorizavam mais a dimensão de Realização Pessoal e Emocional Positiva do trabalho.

Uma outra variável que parece estar relacionada com os significados atribuídos ao trabalho é a existência de filhos. Cantera, Cubells, Martínez e Blanch (2009) realizaram um estudo com 453 participantes, no qual verificaram que as mulheres atribuíam maior valor à família do que os homens. Do mesmo modo, participantes com “fardo familiar” (*family burden*), homens ou mulheres, apresentaram uma centralidade do trabalho superior, quando comparados com participantes que não tinham este mesmo “fardo”.

Conflito Trabalho-Família

Uma vez que na maioria dos casais, hoje em dia, ambos os conjugues têm vida profissional ativa, as exigências familiares encontram-se colocadas em ambos. Este facto combinado com muitas horas de trabalho impostas na generalidade das organizações (Kossek & Distelberg, 2009) leva a que muitos funcionários enfrentem exigências cada vez maiores em ambos os domínios (Goh, Ilies, & Wilson, 2015). Assim sendo, a investigação tem sugerido que as interações entre trabalho e família têm um impacto significativo no bem-estar dos trabalhadores (e.g., Eby, Maher, & Butts, 2009). Assim, o conflito trabalho-família define-se pelo conflito entre os papéis resultante das pressões do trabalho e família mutuamente incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985). De facto, a interferência entre a vida profissional e a vida pessoal tem sido apontada como sendo um dos 10 principais fatores de stress no local de trabalho (Gao, Shi, & Wang, 2013).

De acordo com o modelo explicativo do conflito trabalho-família criado por Greenhaus e Beuteel (1985), este fenómeno compreende-se como complexo, sendo constituído por duas características principais, a bidirecionalidade e a multidimensionalidade.

A bidirecionalidade resulta da conceção de que ambos se influenciam, ou seja, da mesma forma que o trabalho pode afetar a família, esta esfera também pode afetar as

tarefas relacionadas com o trabalho. Por outro lado, a multidimensionalidade refere-se a três dimensões: tempo, pressão e comportamento. O conflito baseado no tempo pressupõe que, sendo este um recurso limitado, uma vez despendido em atividades dedicadas a uma área não pode ser dedicado a outras atividades. Por outro lado, o conflito baseado na tensão define que a tensão causada por um dos domínios em causa produz stresse contribuinte para esse mesmo conflito. Por último, o conflito baseado no comportamento ocorre quando padrões comportamentais de um dos papéis se tornam incompatíveis com as expectativas para o comportamento desempenhado noutro papel.

Neste sentido, o conflito trabalho-família tem mostrado estar relacionado negativamente com o desempenho no trabalho, com a satisfação com o trabalho, com o compromisso com a organização, e com a intenção de permanecer na organização (Kalliath & Kalliath, 2013; McElwain, Korabik, & Rosin, 2005). A relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho tem sido assim consistentemente apontada na literatura sobre o tema, sendo que trabalhadores que reportam mais conflito trabalho-família apresentam menor satisfação com o trabalho (Anafarta, 2011; Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Boles & Babin, 1996; Cortese, Colombo, & Ghislieri, 2010; Frye & Breugh, 2004; Kalliath & Kalliath, 2013; Kossek & Ozeki, 1998; Pasewark & Viator, 2006; Singh & Nayak, 2015). Também, alguns autores apontam para uma relação de dimensões específicas do conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho. Nesta linha, Buonocore e Russo (2013) analisaram três dimensões do conflito trabalho-família, conflito baseado no tempo, conflito baseado na pressão e conflito baseado no comportamento, numa amostra de enfermeiros. Os autores verificaram que só os dois primeiros tipos de conflito tinham implicações negativas em termos de satisfação com o trabalho.

O conflito trabalho-família tem também mostrado ter consequências no domínio familiar, tais como uma diminuição da satisfação com a vida de casal e familiar, a deslocação da tensão para outros membros da família (Gao et al., 2013; Haines, Marchand, & Harvey, 2006), bem como sentimentos de stresse e fadiga que estão negativamente associados com o desempenho eficaz dos papéis de pais e papéis familiares (Gao et al., 2013).

De acordo com as autoras Chambel e Ribeiro (2014), relativamente ao contexto português, considera-se que horas excessivas, bem como quantidades abundantes de trabalho, são questões que interferem na vida familiar dos trabalhadores

Estando a relação entre conflito trabalho-família e satisfação com o trabalho bem estabelecida na literatura (e.g., Cortese et al., 2010; Kalliath & Kalliath, 2013), alguns estudos têm vindo a estudar variáveis moderadoras da relação entre conflito trabalho-família e satisfação com o trabalho, no sentido de melhor compreender esta relação. Neste sentido, variáveis do indivíduo como o sexo, a inteligência emocional e o comprometimento organizacional têm revelado ser moderadoras desta associação (Boles, Wood, & Johnson, 2003; Buonocore & Russo, 2013; Gao, Shi, Niu, & Wang, 2012; Namasivayam & Zhao, 2007).

Seguindo esta linha, a investigação nesta área tem analisado a relação entre o conflito trabalho-família e variáveis sociodemográficas. Assim, alguns estudos (e.g., Cinamon & Rich, 2002a; Mache, Bernburg, Groneberg, Klapp, & Danzer, 2016; Wharton & Blair-Loy, 2006) apresentam a existência de diferenças de género em termos do conflito trabalho-família, sendo que as mulheres experienciam mais conflito, quando comparadas com os homens, mesmo depois de controlar para outras variáveis, como o número de horas de trabalho (Offer & Schneider, 2011; Stier, Lewin-Epstein, & Braun, 2012). Existem ainda investigações que apontam uma mudança nas prioridades dos homens e das mulheres, sendo que muitas mulheres conferem mais prioridade ao seu trabalho e carreira, enquanto que os homens apresentam um maior envolvimento nos assuntos de família (Lyness & Judiesch, 2008).

No que concerne à idade, a investigação tem apontado resultados inconsistentes entre esta e o conflito trabalho-família. Alguns estudos apontam a existência de uma relação negativa ou curvilínea (e.g., Allen & Finkelstein, 2014; Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002), enquanto outros sugerem uma associação positiva (e.g., Burke & Greenglass, 1999) e outros ausência de relação (Allen, 2001; Cinamon & Rich, 2002b). Em 2010, Matthews, Bulger e Barnes-Farrell compararam três grupos etários, entre os 18 e os 28 anos, os 29 e os 45 anos e os 46 ou mais anos, em relação ao conflito trabalho-família, e verificaram que o grupo de trabalhadores mais velhos apresentava menos conflito-trabalho família do que os outros dois grupos.

Alguns autores têm também sugerido que o nível de escolaridade está associado com o conflito trabalho-família. Em 2003, Noor verificou que participantes com um maior nível de escolaridade reportavam mais conflito trabalho-família, o que levava a um menor bem-estar. Notten, Grunow e Verbakel (2017) realizaram um estudo com 5296 participantes, de 20 países, incluindo Portugal, sendo que também verificaram que um

nível superior de escolaridade estava diretamente relacionado com mais conflito trabalho-família. De facto, Gallie e Russell (2009) constataram que empregos que exigem um nível superior de competências e um maior grau de responsabilidade, sendo caracterizados por uma intensidade superior em termos de trabalho, aumentam o conflito trabalho-família.

No que se refere à relação existente entre o conflito trabalho-família e a existência de filhos, Lu, Saiu, Spector e Shi (2009) realizaram um estudo em que investigaram variáveis antecedentes do conflito entre os componentes trabalho e família, numa amostra de trabalhadores chineses. Estes autores verificaram que as responsabilidades relacionadas com o cuidado dos filhos estavam relacionadas com mais conflito trabalho-família. Outros estudos têm também apontado que a existência de dependentes, em particular crianças que requerem cuidado e suporte por parte dos pais, pode constituir uma maior fonte de conflito trabalho-família (Drummond et al., 2016; Stevens, Minnotte, Mannon, & Kiger, 2007; Wharton & Blair-Loy, 2006).

Assim, considerando que a literatura tem apontado que trabalhadores que experienciam mais conflito entre o trabalho e a família reportam menos satisfação com o seu trabalho (Cortese et al., 2010; Kalliath & Kalliath, 2013), e que alguns estudos sugeriram uma relação entre os significados atribuídos ao trabalho e a satisfação com o trabalho (McDonald & Levy, 2016; Wrzesniewski et al., 1997), é possível que os significados atribuídos ao trabalho influenciem a relação entre satisfação com o trabalho e conflito trabalho-família. Contudo a literatura parece ser escassa no que diz respeito a esta ideia, nomeadamente no que diz respeito ao papel dos significados atribuídos ao trabalho nesta relação. Neste sentido o objetivo deste estudo centrou-se em investigar em que medida os significados atribuídos ao trabalho são moderadores da relação entre o conflito trabalho família e a satisfação com o trabalho.

Metodologia

Desenho do estudo

Este é um estudo de cariz quantitativo, transversal e correlacional, sendo que visa a compreensão e a predição de um fenómeno, com base no estudo de relações entre variáveis (Almeida & Freire, 2008).

Objetivos

O principal objetivo deste estudo é investigar em que medida os significados atribuídos ao trabalho são moderadores da relação entre o conflito trabalho família e a satisfação com o trabalho. Foram definidos, como objetivos específicos, os seguintes: a) analisar a relação entre o conflito trabalho-família e variáveis sociodemográficas e profissionais dos participantes; b) analisar a relação entre os significados atribuídos ao trabalho e variáveis sociodemográficas e profissionais dos participantes; c) analisar a relação entre a satisfação com o trabalho e variáveis sociodemográficas e profissionais dos participantes; d) analisar a associação entre conflito trabalho-família, significados atribuídos ao trabalho e satisfação com o trabalho; e) testar um modelo de moderação, no qual os significados atribuídos ao trabalho moderam a relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho.

Hipóteses

H1: Há diferenças significativas ao nível do conflito-trabalho família, em função do género. Participantes do sexo feminino reportam níveis mais elevados de conflito do que participantes do sexo masculino.

H2: Há uma relação negativa significativa entre a idade e o conflito trabalho-família, sendo que idades superiores estão associadas com menos conflito-trabalho-família.

H3: Há uma associação positiva significativa entre o nível educacional e o conflito trabalho-família. Um nível de escolaridade superior está associado com mais conflito trabalho-família.

H4: Há diferenças significativas ao nível do conflito trabalho-família em função da existência de filhos. Participantes que têm filhos reportam mais conflito trabalho-família.

H5: Há diferenças significativas em termos dos significados atribuídos ao trabalho, em função do género. Participantes do sexo feminino atribuem menos significado ao trabalho, quando comparados com participantes do sexo masculino.

H6: Há diferenças significativas ao nível dos significados atribuídos ao trabalho em função da existência de filhos. Participantes que têm filhos atribuem mais significado ao trabalho.

H7: Há diferenças significativas ao nível da satisfação com o trabalho, sendo que participantes do sexo feminino apresentam mais satisfação com o trabalho do que participantes do sexo masculino.

H8: Há uma relação positiva significativa entre a idade e a satisfação com o trabalho, sendo que idades superiores estão associadas com mais satisfação com o trabalho.

H9: Há diferenças significativas ao nível da satisfação com o trabalho em função da existência de filhos. Participantes que têm filhos reportam mais satisfação com o trabalho.

H10: Há uma associação negativa significativa entre a satisfação com o trabalho e o conflito trabalho-família. Participantes que se encontram mais satisfeitos com o trabalho reportam menos conflito trabalho-família.

Questões de investigação

Como questões de investigação, procurou-se também responder às seguintes questões:

a) Haverá uma relação entre a satisfação com o trabalho e outras variáveis sociodemográficas, como o nível de escolaridade, o tempo da relação do casal e o tempo dedicado a tarefas domésticas?

b) Haverá uma relação entre os significados atribuídos ao trabalho e variáveis sociodemográficas como a idade, o nível de escolaridade, o tempo da relação do casal e o tempo dedicado a tarefas domésticas?

c) Haverá uma relação entre o conflito trabalho-família e o tempo da relação do casal e o tempo dedicado a tarefas domésticas?

d) Haverá uma associação entre os significados atribuídos ao trabalho, o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho?

e) Serão os significados atribuídos ao trabalho moderadores da relação entre a satisfação com o trabalho e o conflito trabalho-família?

Participantes

A amostra é constituída por 134 participantes, 67 (50.0%) do sexo masculino e 67 (50.0%) do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 22 e os 63 anos ($M = 42,89$, $DP = 9.62$). A Tabela 1 apresenta as medidas descritivas relativas a características sociodemográficas da amostra. No que diz respeito às habilitações literárias, a maioria

dos participantes completou o ensino secundário ($n = 46, 34.3\%$). 29 participantes (21.6%) completaram a licenciatura e 7 (5.2%) o mestrado. 5 participantes (3.7%) têm o 4º ano, 14 (10.4%) têm o 6º ano, 33 (24.6%) completaram o 9º ano. Relativamente ao estado civil, 101 (75.4%) são casados, e 33 (24.6%) vivem em união de facto. A maioria refere também ter filhos ($n = 99, 73.9\%$), sendo que apenas 35 (26.1%) dizem não ter. O número de filhos varia entre 1 e 7 ($M = 1.73, DP = .89, Mdn = 2.00$). Relativamente ao tempo da presente relação, este varia entre 1 e 44 anos, com uma média de 16.75 anos ($DP = 10.61$). De referir também que, no que se refere ao tempo despendido por semana em tarefas domésticas, este varia entre 0 e 35 horas ($M = 11.12, DP = 7.96, Mdn = 10.00$).

Tabela 1

Medidas descritivas relativas a características sociodemográficas da amostra

	Medidas descritivas
Sexo ($n, \%$)	
Masculino	67 (50.0)
Feminino	67 (50.0)
Idade (M, DP)	42.89 (9.62)
Habilitações literárias	
4º ano	5 (3.7)
6º ano	14 (10.4)
9º ano	33 (24.6)
12º ano	46 (34.3)
Licenciatura	29 (21.6)
Mestrado	7 (5.2)
Estado civil	
Casado	101 (75.4)
União de facto	33 (24.6)
Filhos ($n, \%$)	
Não	35 (26.1)
Sim	99 (73.9)
Número de filhos (M, DP)	1.73 (.89)
Tempo da presente relação (anos) (M, DP)	16.75 (10.61)

A Tabela 2 apresenta as medidas descritivas relativas a dados profissionais dos participantes. Verifica-se que a maioria dos participantes tem um emprego a tempo inteiro ($n = 122, 91.0\%$), enquanto 12 (9.0%) tem um trabalho a tempo parcial. Em relação ao

tipo de empresa na qual trabalhavam, na maioria dos casos trata-se de uma empresa privada ($n = 103$, 76.9%), sendo que 31 (23.1%) trabalham numa empresa pública. No que diz respeito ao tempo de trabalho, este é em média de 21.93 anos ($DP = 10.48$), variando entre 1 e 45 anos. No que se refere à situação profissional do conjugue, a maioria está também empregado a tempo inteiro ($n = 114$, 85.1%), 12 (9.0%) estão de momento desempregados e 8 (6.0%) estão empregados a tempo parcial.

Tabela 2

Medidas descritivas relativas a dados profissionais da amostra

Medidas descritivas	
Situação profissional (n, %)	
Emprego a tempo inteiro	122 (91.0)
Emprego a tempo parcial	12 (9.0)
Tipo de empresa onde trabalha (n, %)	
Pública	31 (23.1)
Privada	103 (76.9)
Tempo de trabalho (anos) (M, DP)	21.93 (10.48)
Situação profissional do conjugue (n, %)	
Atualmente desempregado	12 (9.0)
Emprego a tempo inteiro	114 (85.1)
Emprego a tempo parcial	8 (6.0)

Instrumentos de medida

Questionário Sociodemográfico.

O Questionário Sociodemográfico foi construído com o objetivo de recolher informações sociais e demográficas como o género, idade, escolaridade e número de filhos, assim como o número de horas de trabalho e o número de horas de trabalho dedicado a tarefas domésticas.

Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho.

A Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT) é um instrumento de origem portuguesa, desenvolvido em 2003, tendo, contudo, sido aprimorada em 2004 (Gonçalves & Coimbra).

No decorrer deste trabalho e de forma a qualificar os significados que os trabalhadores concedem ao trabalho, foi utilizada a versão mais reduzida deste instrumento, a ESAT-R (versão abreviada). Esta versão foi acrescentada às anteriores em 2008 por Sobral, sendo um instrumento de autorrelato formado por 35 itens perante os quais os inquiridos respondem numa escala de Likert de seis pontos (1-discordo totalmente; 6-concordo totalmente). Estes itens estão organizados à volta de quatro dimensões conservando a mesma disposição fatorial da escala inicial.

A subescala concernente à primeira posição centraliza-se na dimensão da Realização pessoal do trabalho (13 itens), isto é, refere-se à forma como o trabalho é percecionado como princípio de realização pessoal, apoiando a realização do indivíduo. Relativamente à segunda subescala, dimensão Emocional positiva do trabalho (nove itens), esta encontra-se dirigida para o modo como o trabalho libera oportunidades pessoais e sociais satisfatórias, em termos de atividade positiva, criativa e relacional. Tendo em consideração a dimensão Económica do trabalho, terceira subescala (sete itens), esta refere que o trabalho é percecionado como uma ferramenta de resposta para as necessidades fundamentais, visto que estas são uma garantia de qualidade de vida pessoal e familiar, facultando reconhecimento social. Por fim, no que concerne à quarta subescala, esta focaliza-se na dimensão Emocional negativa do trabalho (seis itens) e diz respeito ao impacto desgastante, em definições pessoais e familiares, da atividade do trabalho como fonte de preocupação, stresse, entre outros.

Relativamente às características psicométricas, o instrumento apresentou uma variância total de 55.4% (Sobral & Coimbra, 2008), e as quatro subescalas apresentaram boa consistência interna (Sobral, Gonçalves, & Coimbra 2009) com valores de Alfa de Cronbach a variarem entre 0.83 (Dimensão Económica) e 0.90 (Realização pessoal). No presente estudo, as quatro dimensões apresentaram uma boa consistência interna, com valores de alfa de Chronbach de .93, para a dimensão Realização Pessoal, .83, na dimensão Emocional Positiva, .88, na dimensão Económica e .77, para a dimensão Emocional Negativa.

Escala de Diagnóstico do Trabalho (Job Diagnostic Survey).

A Escala de Diagnóstico do Trabalho (Job Diagnostic Survey; Hackman & Oldham, 1975; validação portuguesa, Almeida, Faísca, & Jesus, 2009) foi utilizada para avaliar a satisfação no trabalho. Esta escala é constituída por 15 itens perante os quais os

participantes respondem numa escala de Likert de sete pontos. Estes itens estão organizados em duas secções com formato de resposta diferente (primeira secção, 1 - muito pouco, 7 - muito; na secção dois 1 - muito imprecisa, 7 - muito precisa). Na primeira secção é pedido ao participante para classificar a sua perceção em relação ao grau em que cada característica está presente no seu trabalho. A segunda secção consiste em afirmações acerca do trabalho desempenhado pelo participante. Estes itens estão organizados em cinco subescalas, com três itens cada, que correspondem a dimensões do trabalho: Identidade da Tarefa, Variedade de Competências, Significado da Tarefa, Autonomia e Feedback.

Em relação às características psicométricas as cinco subescalas apresentaram valores de Alfa de Cronbach a variarem entre 0.33 (Feedback) e 0.7 (Identidade), bem como uma Variância Extraída Média próxima, embora inferior, de .50 (Almeida et al., 2009). Os autores (Almeida et al., 2009) referem que os baixos valores de Alfa de Cronbach não constituem ameaça à fidelidade desta medida uma vez que cada fator é medido por apenas três itens. No presente estudo, as cinco dimensões apresentaram fraca consistência interna ($\alpha < .70$). Assim, optou-se por trabalhar apenas com as dimensões que apresentaram valores mais elevados: Variedade ($\alpha = .43$) e Autonomia ($\alpha = .67$). As restantes dimensões apresentaram valores de alfa de Cronbach inferiores a .25, sendo por isso excluídas das análises.

Escala de Conflito Trabalho-Família.

A escala empregue com o objetivo de avaliar o Conflito Trabalho-Família (Chambel & Ribeiro, 2014) baseia-se numa tradução e adaptação para a língua portuguesa da escala de Carlson, Kacmar e Williams (2000). A tradução e adaptação realizada pelas autoras portuguesas, traduz-se numa escala que pretende estudar a interferência do trabalho na família e tem como objetivo proceder à avaliação do conflito trabalho-família no seu significado multidimensional, sendo fundamental distinguir as três dimensões diferentes desta escala: dimensão de tempo; de stresse; e a dimensão de comportamento. No estudo de validação desta escala encontraram-se fortes correlações entre as dimensões mencionadas, visto que na maioria dos estudos é considerada uma dimensão global do conflito entre o trabalho e a família.

Gutek e os seus colaboradores, no ano de 1991, defenderam que cada uma das dimensões tem duas direções. A primeira direção foca-se no conflito devido à

interferência do trabalho na família e a segunda defende que o conflito ocorre devido à interferência da família no trabalho.

Posto isto, esta escala é desenvolvida por 24 itens, numa escala de resposta tipo “Likert”, que vai de 1 (discordo fortemente) a 5 (concordo fortemente). Estes itens estão organizados em duas dimensões: Conflito trabalho-família (doze itens) e Conflito família-trabalho (oito itens). As pontuações mais altas representam níveis elevados de conflito trabalho-família, em contrapartida os valores mais baixos revelam níveis inferiores deste conflito.

Relativamente a características psicométricas, no estudo apresentado por Chambel e Ribeiro (2014), a Escala de Conflito Trabalho-Família apresentou uma consistência interna de .92, valor similar ao da versão original (.89) e aos de estudos mais recentes como Marques (2014) e Sobral (2013), respetivamente, com valores de .91 e .95. No presente estudo, as duas dimensões apresentaram uma boa consistência interna, com valores de alfa de Chronbach de .95 (Conflito trabalho-família) e .87 (Conflito família-trabalho).

Procedimento de Recolha de Dados

A dimensão da amostra foi calculada através de uma análise *a priori* realizada através do programa G*Power 3.1.9.2 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009) que define que, para uma análise de correlação, para um *effect size* médio (0.3), um alfa de 0.05 e para um poder de 0.95, uma amostra de 134 indivíduos seria adequada.

Optou-se por um processo de amostragem não probabilístico, de conveniência, sendo que os critérios para selecionar os participantes foram baseados no fácil acesso e disponibilidade para participação no estudo (Dörnyei, 2007).

Foram explicados aos participantes os objetivos do estudo, e solicitada a sua participação no mesmo, através do consentimento informado, sendo a recolha de dados realizada presencialmente, através dos instrumentos referidos.

Análise de dados

A análise de dados foi realizada através do programa IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versão 23.

Em primeiro lugar, foi realizada uma análise exploratória de dados, em relação às variáveis quantitativas, no sentido de verificar se estas apresentavam uma distribuição normal, pressuposto que está subjacente à utilização de estatística paramétrica. Esta análise teve por base os valores de assimetria e curtose, os resultados dos testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk e a análise gráfica. Verificou-se que nem todas as variáveis apresentavam distribuição normal, pelo que foram realizados os testes paramétricos e não paramétricos e, quando os resultados foram os mesmos, foram apresentados os resultados dos testes paramétricos (Fife-Schaw, 2006), sendo apresentados os resultados dos testes não paramétricos em caso contrário.

Para análise descritiva das variáveis, foram apresentadas frequências absolutas (n) e relativas (%) para variáveis qualitativas, e médias (M) e desvio padrão (DP) para variáveis quantitativas. Para variáveis sem distribuição normal, foi também apresentada a mediana (Mdn).

Foi utilizado o teste t para amostras independentes para comparar dois grupos em relação a variáveis quantitativas com distribuição normal. A homogeneidade de variâncias foi testada através do teste de Levene.

Foi utilizada a ANOVA para comparar três ou mais grupos em relação a variáveis quantitativas com distribuição normal. A homogeneidade de variâncias foi testada através do teste de Levene e, quando não cumprida, foi utilizada a correção Brown-Forsythe. Na presença de diferenças significativas, foram realizados os testes post-hoc de Tukey ou de Tamhane, quando a homogeneidade de variâncias estava cumprida ou não, respetivamente.

Foi utilizado o Coeficiente de Correlação de Pearson para analisar a relação entre duas variáveis quantitativas com distribuição normal. Quando pelo menos uma das variáveis era qualitativa ordinal, ou quantitativa sem distribuição normal, optou-se pelo Coeficiente de Correlação de Spearman.

Por fim, foram analisados três modelos de moderação, através da realização de análises de regressão linear hierárquica. Foram verificados os pressupostos subjacentes à realização desta análise, nomeadamente a independência das observações, ausência de multicolinearidade, ausência de *outliers* que afetam o modelo e normalidade dos resíduos (Field, 2017). Verificou-se que para um dos modelos existia um *outlier* severo (Resíduo padronizado > 3); assim, foi realizada a análise com e sem o *outlier* e, uma vez que os

resultados se mantinham os mesmos, são apresentados os resultados do modelo sem retirar o *outlier*.

Resultados

Relação entre conflito trabalho-família e variáveis sociodemográficas, familiares e profissionais

As tabelas 3 e 4 apresentam os resultados das análises relativas ao conflito trabalho-família, de acordo com variáveis sociodemográficas e familiares.

No que se refere a diferenças ao nível do conflito trabalho-família, em função do género (Tabela 3), foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre o sexo masculino e feminino ao nível do conflito trabalho-família, $t(132) = -2.76, p = .007$. Participantes do sexo feminino reportam mais conflito do que participantes do sexo masculino.

Tabela 3

Diferenças de género ao nível do conflito trabalho-família

	Masculino	Feminino	
	<i>(n = 67)</i>	<i>(n = 67)</i>	<i>t(132)</i>
	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>	
Conflito trabalho família			
CTF	2.59 (.85)	2.99 (.83)	-2.76**
CFT	1.82 (.52)	1.95 (.51)	-1.42

** $p < .01$

A Tabela 4 apresenta os resultados das análises de diferenças em termos do conflito trabalho-família, entre participantes que tinham e participantes que não tinham filhos. Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, tanto ao nível do conflito trabalho-família, $t(132) = 3.25, p = .001$, como ao nível do conflito família-trabalho, $t(132) = 2.28, p = .024$. Participantes que não tinham filhos reportaram níveis de conflito superiores, em ambas as dimensões.

Tabela 4

Diferenças ao nível do conflito trabalho-família em função da existência de filhos

	Não	Sim	
	(<i>n</i> = 35)	(<i>n</i> = 99)	<i>t</i> (132)
	<i>M</i> (<i>DP</i>)	<i>M</i> (<i>DP</i>)	
Conflito trabalho família			
CTF	3.19 (.81)	2.65 (.84)	3.25**
CFT	2.05 (.47)	1.82 (.53)	2.28*

* $p < .05$; ** $p < .01$

Os resultados das análises de associações entre conflito trabalho-família, idade, habilitações literárias, número de filhos, tempo da relação e tempo dedicado a tarefas domésticas são apresentados na Tabela 5. Foram encontradas correlações negativas estatisticamente significativas entre o conflito trabalho-família e a idade, $r = -.34$, $p < .001$ e o tempo da relação, $r = -.34$, $p < .001$, sendo que uma idade e tempo da relação superiores estão associados com menos conflito trabalho-família. Por outro lado, foi encontrada uma correlação positiva estatisticamente significativa entre o conflito trabalho-família e as habilitações literárias, $r_s = .32$, $p < .001$. Assim, um nível superior de escolaridade está associado com mais conflito trabalho-família.

Tabela 5

Associação entre conflito trabalho-família e idade, habilitações literárias, número de filhos, tempo da relação e tempo dedicado a tarefas domésticas

	Idade^a	Habilitações literárias^b	Número de filhos^a	Tempo da relação^a	Tempo tarefas domésticas^a
Conflito trabalho família					
CTF	-.34***	.32***	.18	-.34***	.12
CFT	-.12	.10	.10	-.15	.13

Nota. ^a Coeficiente de Correlação de Pearson; ^b Coeficiente de Correlação de Spearman
*** $p < .001$

A Tabela 6 apresenta os resultados das análises de associações entre o conflito trabalho-família e o tempo de trabalho. Foram encontradas correlações negativas estatisticamente significativas entre o tempo de trabalho e o conflito trabalho-família, $r = -.41, p < .001$ e o conflito família-trabalho, $r = -.18, p = .039$. Assim, um tempo de trabalho superior está associado com menos conflito, em ambas as dimensões.

Tabela 6

Associação entre conflito trabalho-família e tempo de trabalho

	Tempo de trabalho
Conflito trabalho família	
CTF	-.41***
CFT	-.18*

Nota. Coeficiente de Correlação de Pearson

* $p < .05$; *** $p < .001$

Relação entre significados atribuídos ao trabalho e variáveis sociodemográficas, familiares e profissionais

As tabelas 7 a 9 apresentam os resultados das análises relativas aos significados atribuídos ao trabalho, de acordo com variáveis sociodemográficas e familiares.

Relativamente a diferenças em função do género (Tabela 7), não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre participantes do sexo feminino e participantes do sexo masculino, ao nível das dimensões dos significados atribuídos ao trabalho (todos $p > .05$).

Tabela 7

Diferenças de género ao nível dos significados atribuídos ao trabalho

	Masculino	Feminino	
	(<i>n</i> = 67)	(<i>n</i> = 67)	<i>t</i> (132)
	<i>M</i> (<i>DP</i>)	<i>M</i> (<i>DP</i>)	
Realização Pessoal	4.81 (.79)	4.59 (.91)	1.47
Emocional Positiva	4.25 (.76)	4.01 (.85)	1.71
Económica	4.59 (.91)	4.36 (.98)	1.39
Emocional Negativa ^a	3.06 (.85)	2.91 (1.11)	.93

Nota. ^a homogeneidade das variâncias não cumprida; gl = 123.86

A Tabela 8 apresenta os resultados das análises de diferenças ao nível dos significados atribuídos ao trabalho, entre participantes que tinham e participantes que não tinham filhos. Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, apenas na dimensão Emocional Negativa, $t(132) = 3.19$, $p = .002$. Participantes que tinham filhos apresentaram pontuações inferiores nesta dimensão.

Tabela 8

Diferenças ao nível dos significados atribuídos ao trabalho em função da existência de filhos

	Não	Sim	
	(<i>n</i> = 35)	(<i>n</i> = 99)	<i>t</i> (132)
	<i>M</i> (<i>DP</i>)	<i>M</i> (<i>DP</i>)	
Realização Pessoal	4.62 (.91)	4.73 (.84)	-.62
Emocional Positiva	4.00 (.80)	4.17 (.81)	-1.08
Económica	4.41 (.96)	4.50 (.95)	-.47
Emocional Negativa	3.43 (.85)	2.83 (.99)	3.19**

** $p < .01$

A Tabela 9 apresenta os resultados das análises de associações entre significados atribuídos ao trabalho, idade, habilitações literárias, número de filhos, tempo da relação e tempo dedicado a tarefas domésticas. Foram encontradas correlações negativas estatisticamente significativas entre a dimensão Emocional Negativa e a idade, $r = -.44$,

$p < .001$ e o tempo da relação, $r = -.41$, $p < .001$. Assim, uma idade e tempo da relação superiores estão associadas com pontuações inferiores nesta dimensão.

Tabela 9

Associação entre significados atribuídos ao trabalho e idade, habilitações literárias, número de filhos, tempo da relação e tempo dedicado a tarefas domésticas

	Idade^a	Habilitações literárias^b	Número de filhos^a	Tempo da relação^a	Tempo tarefas domésticas^a
Realização Pessoal	-.07	.04	-.16	-.09	-.10
Emocional Positiva	.05	-.14	-.09	.06	.03
Económica	-.05	-.11	-.09	-.05	-.07
Emocional Negativa	-.44 ^{***}	.09	.01	-.41 ^{***}	-.16

Nota. ^a Coeficiente de Correlação de Pearson; ^b Coeficiente de Correlação de Spearman
^{***} $p < .001$

A Tabela 10 apresenta os resultados das análises de associações entre os significados atribuídos ao trabalho e o tempo de trabalho. Foi encontrada apenas uma correlação negativa estatisticamente significativa entre o tempo de trabalho e a dimensão Emocional Negativa, $r = -.42$, $p < .001$. Assim, um tempo de trabalho superior está associado com pontuações inferiores nesta dimensão.

Tabela 10

Associação entre significados atribuídos ao trabalho e tempo de trabalho

	Tempo de trabalho
Realização Pessoal	-.04
Emocional Positiva	.12
Económica	.04
Emocional Negativa ^a	-.42 ^{***}

Nota. Coeficiente de Correlação de Pearson

*** $p < .001$

Relação entre satisfação profissional e variáveis sociodemográficas, familiares e profissionais

As tabelas 11 a 13 apresentam os resultados das análises relativas à satisfação profissional, ao nível da variedade e autonomia, de acordo com variáveis sociodemográficas e familiares.

A Tabela 11 apresenta os resultados das análises de diferenças entre participantes do sexo feminino e participantes do sexo masculino em relação à satisfação profissional.

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ao nível da satisfação profissional, em ambas as dimensões, variedade, $t(132) = 2.60$, $p = .010$ e autonomia, $t(132) = 2.15$, $p = .034$. Participantes do sexo masculino apresentam pontuações superiores, nas duas dimensões.

Tabela 11

Diferenças de género ao nível da satisfação profissional

	Masculino	Feminino	
	<i>(n = 67)</i>	<i>(n = 67)</i>	<i>t(132)</i>
	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>	
Variedade	4.59 (1.30)	3.98 (1.42)	2.60*
Autonomia	4.68 (1.24)	4.19 (1.36)	2.15*

Os resultados das análises de diferenças em termos da satisfação profissional, entre participantes que tinham e participantes que não tinham filhos, são apresentados na Tabela 12. Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, apenas na dimensão Autonomia, $t(132) = -3.91$, $p < .001$. Participantes que tinham filhos apresentaram pontuações superiores nesta dimensão.

Tabela 12

Diferenças ao nível da satisfação profissional em função da existência de filhos

	Não	Sim	
	<i>(n = 35)</i>	<i>(n = 99)</i>	<i>t(132)</i>

	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>	
Variedade	4.21 (1.22)	4.31 (1.45)	-.38
Autonomia	3.72 (1.31)	4.69 (1.24)	-3.91***

*** $p < .001$

A Tabela 13 apresenta os resultados das análises de associações satisfação profissional, idade, habilitações literárias, número de filhos, tempo da relação e tempo dedicado a tarefas domésticas. Foram encontradas correlações positivas estatisticamente significativa entre a dimensão Autonomia e a idade, $r = .31, p < .001$ e o tempo da relação, $r = .24, p = .005$; por outro lado, foi encontrada uma correlação negativa estatisticamente significativa entre as habilitações literárias e a Autonomia, $r_s = -.20, p = .024$. Assim, uma idade e tempo da relação superiores e um nível de escolaridade inferior estão associados com pontuações superiores ao nível da Autonomia.

Foi também encontrada uma correlação negativa estatisticamente significativa entre o tempo de tarefas domésticas e a dimensão Variedade, $r_s = -.18, p = .037$, sendo que um maior tempo dedicado a tarefas domésticas está associado com pontuações inferiores em termos da Variedade.

Tabela 13

Associação entre satisfação profissional e idade, habilitações literárias, número de filhos, tempo da relação e tempo dedicado a tarefas domésticas

	Idade^a	Habilitações literárias^b	Número de filhos^a	Tempo da relação^a	Tempo tarefas domésticas^a
Variedade	-.08	.01	-.09	-.05	-.18*
Autonomia	.31***	-.20*	-.00	.24**	-.01

Nota. ^a Coeficiente de Correlação de Pearson em todas as análises, à exceção da correlação entre o tempo de tarefas domésticas e a Variedade, que foi realizada através do Coeficiente de Correlação de Spearman; ^b Coeficiente de Correlação de Spearman

* $p < .05$; *** $p < .001$

Por fim, a Tabela 14 apresenta os resultados das análises de associações entre a satisfação profissional e o tempo de trabalho. Foi encontrada apenas uma correlação positiva estatisticamente significativa entre o tempo de trabalho e a dimensão Autonomia, $r = .34$, $p < .001$. Assim, um tempo de trabalho superior está associado com pontuações superiores nesta dimensão.

Tabela 14

Associação entre satisfação profissional e tempo de trabalho

	Tempo de trabalho
Variedade	-.05
Autonomia	.34***

Nota. Coeficiente de Correlação de Pearson

*** $p < .001$

Relação entre satisfação profissional, conflito trabalho-família e significados atribuídos ao trabalho

A Tabela 15 apresenta os resultados das análises de correlações entre satisfação profissional, conflito trabalho-família e significados atribuídos ao trabalho. Como pode verificar-se, foram encontradas correlações negativas estatisticamente significativas entre a variedade e autonomia e o conflito trabalho família e conflito família-trabalho (todos $p < .05$). Assim, pontuações mais elevadas em termos de variedade e autonomia estão relacionadas com menos conflito. Também, foram encontradas correlações positivas estatisticamente significativas entre a variedade e autonomia e todas as dimensões dos significados atribuídos ao trabalho, à exceção da dimensão Emocional Negativa, com a qual as correlações foram negativas (todos $p < .05$). Deste modo, pontuações mais elevadas em termos de variedade e autonomia mostraram estar associadas com pontuações mais elevadas ao nível dos significados, nas dimensões Realização Pessoal, Emocional Positiva e Económica, e pontuações mais baixas em termos da dimensão Emocional Negativa. Por fim, foram encontradas correlações negativas estatisticamente significativas entre o conflito trabalho-família e conflito família-trabalho e as dimensões Realização Pessoal, Emocional Positiva e Económica dos significados atribuídos ao trabalho (todos $p < .05$), pelo que pontuações mais elevadas em termos de conflito estão

associadas com pontuações mais baixas ao nível destas dimensões dos significados. Em relação à dimensão Emocional Negativa, foi encontrada apenas uma correlação positiva estatisticamente significativa com o conflito trabalho-família.

Tabela 15

Associações entre satisfação profissional, conflito trabalho-família e significados atribuídos ao trabalho

	1	2	3	4	5	6	7	8
Variedade (1)		.39***	-.26**	-.27**	.44***	.34***	.31***	-.20*
Autonomia (2)			-.54***	-.27**	.32***	.38***	.26**	-.46***
CTF (3)				.55***	-.23**	-.41***	-.29**	.44***
CFT (4)					-.24**	-.32***	-.29**	.14
Realização Pessoal (5)						.63***	.79***	-.33***
Emocional Positiva (6)							.73***	-.44***
Económica (7)								-.31***
Emocional Negativa (8)								

Nota. Coeficiente de Correlação de Pearson

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Significados atribuídos ao trabalho enquanto moderadores da relação entre satisfação com o trabalho e conflito trabalho-família

Por fim, com base nos resultados obtidos nas análises de correlações entre satisfação profissional, conflito trabalho-família, e significados atribuídos ao trabalho, foram analisados modelos de moderação, através de análises de regressão linear hierárquicas, com os significados atribuídos ao trabalho como moderadores. Verificou-se que três dos modelos testados foram estatisticamente significativos, pelo que são de seguida apresentados.

No primeiro modelo, os significados atribuídos ao trabalho, na dimensão emocional positiva, foram analisados como moderadores da relação entre a satisfação profissional, dimensão autonomia, e o conflito família trabalho (Tabela 16). No primeiro *step* foram incluídos no modelo a autonomia e a dimensão emocional positiva; o modelo foi estatisticamente significativo $F(2, 131) = 9.62, p < .001$, explicando 13% da variância

do conflito família-trabalho. No segundo *step*, foi adicionado o termo de interação ao modelo de regressão, que continuou a ser estatisticamente significativo, $F(3, 130) = 11.34, p < .001$, explicando 21% da variância do conflito família-trabalho. A dimensão emocional positiva revelou ser moderadora da relação entre autonomia e conflito família-trabalho, na medida em que o termo de interação foi também um preditor estatisticamente significativo, $\beta = -.29, t = -3.61, p < .001$. Como pode observar-se na Figura 1, quando as pontuações em termos de autonomia e emocional positiva são ambas elevadas, o conflito família-trabalho é mais baixo; por outro lado, quando a autonomia é elevada, mas a dimensão emocional positiva é baixa, o conflito é mais elevado.

Tabela 16

Modelo de moderação: Dimensão emocional positiva como moderadora da relação entre autonomia e conflito família-trabalho

	<i>B</i> (EP)	β	<i>t</i>
Constante	1.94 (.04)	---	44.75***
Autonomia (centrada)	-.07 (.03)	-.17	-2.02*
Emocional positiva (centrada)	-.20 (.06)	-.31	-3.60***
Autonomia x Emocional Positiva	-.14 (.04)	-.29	-3.61***

Nota. $R^2 = .21$ (R^2 Ajustado = .19)

* $p < .05$; *** $p < .001$

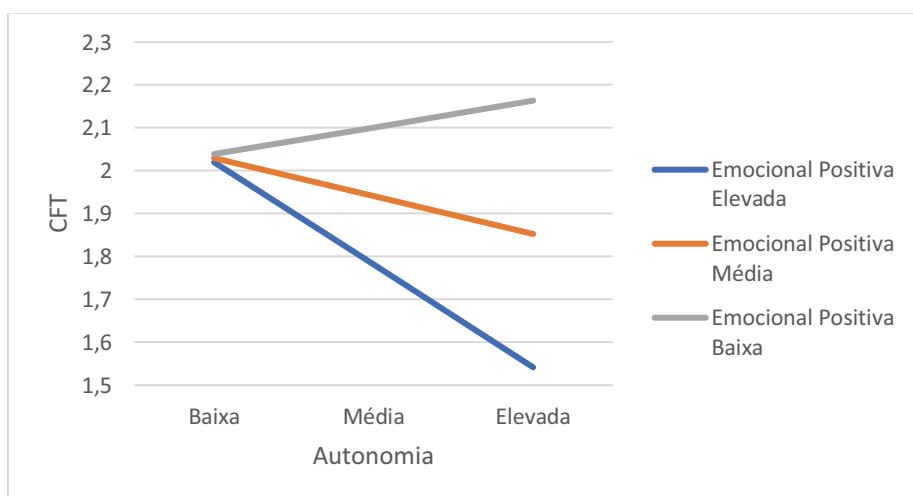


Figura 2. Efeito de interação autonomia x dimensão emocional positiva, no conflito família-trabalho.

No segundo modelo, os significados atribuídos ao trabalho, na dimensão realização pessoal, foram analisados como moderadores da relação entre a satisfação profissional, dimensão variedade, e o conflito trabalho-família (Tabela 17). No primeiro *step* foram incluídos no modelo a variedade e a dimensão realização pessoal; o modelo foi estatisticamente significativo $F(2, 131) = 5.77, p = .004$, explicando 8% da variância do conflito trabalho-família. No segundo *step*, foi adicionado o termo de interação ao modelo de regressão, que continuou a ser estatisticamente significativo, $F(3, 130) = 10.16, p < .001$, explicando 19% da variância do conflito trabalho-família. A dimensão realização pessoal revelou ser moderadora da relação entre variedade e conflito trabalho-família, na medida em que o termo de interação mostrou ser também um preditor estatisticamente significativo, $\beta = -.34, t = -4.18, p < .001$. Como pode observar-se na Figura 2, à semelhança do modelo anterior, quando as pontuações em termos de variedade e realização pessoal são ambas elevadas, o conflito trabalho-família é mais baixo; por outro lado, quando a variedade é elevada, mas a dimensão realização pessoal é baixa, o conflito é mais elevado.

Tabela 17

Modelo de moderação: Dimensão realização pessoal como moderadora da relação entre variedade e conflito trabalho-família

	<i>B (EP)</i>	β	<i>t</i>
Constante	2.91 (.07)	---	39.72***
Variedade (centrada)	-.17 (.06)	-.27	-3.00**
Realização pessoal (centrada)	-.17 (.09)	-.17	-1.94
Variedade x Realização Pessoal	-.23 (.05)	-.34	-4.18***

Nota. $R^2 = .19$ (R^2 Ajustado = .17)

** $p < .01$; *** $p < .001$

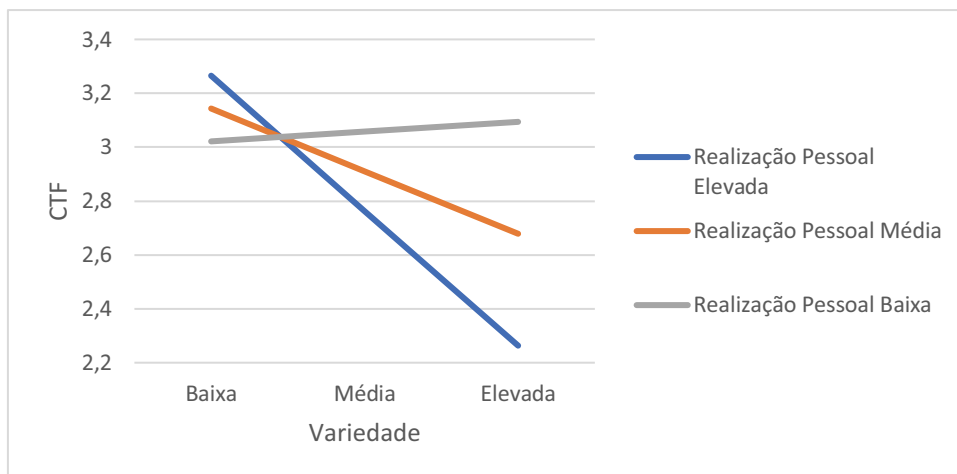


Figura 3. Efeito de interação variedade x realização pessoal, no conflito trabalho-família.

Por fim, no terceiro modelo, os significados atribuídos ao trabalho, na dimensão económica, foram analisados como moderadores da relação entre a satisfação profissional, dimensão variedade, e o conflito trabalho-família (Tabela 18). No primeiro *step* foram incluídos no modelo a variedade e a dimensão económica; o modelo foi estatisticamente significativo $F(2, 131) = 8.30, p < .001$, explicando 11% da variância do conflito trabalho-família. No segundo *step*, foi adicionado o termo de interação ao modelo de regressão, que continuou a ser estatisticamente significativo, $F(3, 130) = 10.58, p < .001$, explicando 20% da variância do conflito trabalho-família. A dimensão económica mostrou ser moderadora da relação entre variedade e conflito trabalho-família, uma vez que o termo de interação revelou ser também um preditor estatisticamente significativo, $\beta = -.30, t = -3.68, p < .001$. Como apresentado na Figura 3, quando as pontuações em termos de variedade e dimensão económica dos significados são ambas elevadas, o conflito trabalho-família é mais baixo; no entanto, quando a variedade é elevada, mas a dimensão económica é baixa, o conflito é mais elevado.

Tabela 18

Modelo de moderação: Dimensão económica como moderadora da relação entre variedade e conflito trabalho-família

	$B (EP)$	β	t
Constante	2.87 (.07)	---	40.75***
Variedade (centrada)	-.15 (.05)	-.24	-2.82**

Económica (centrada)	-0.23 (.08)	-.25	-2.99**
Variedade x Económica	-0.19 (.05)	-.30	-3.68***

Nota. $R^2 = .20$ (R^2 Ajustado = .18)

** $p < .01$; *** $p < .001$

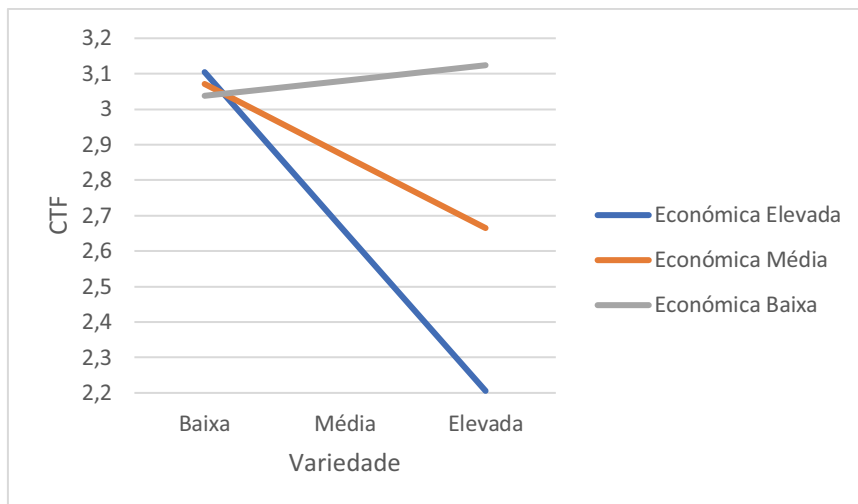


Figura 4. Efeito de interação variedade x dimensão económica, no conflito trabalho-família

Discussão

Este estudo teve como principal objetivo investigar em que medida os significados atribuídos ao trabalho são moderadores da relação entre o conflito trabalho família e a satisfação com o trabalho.

Em primeiro lugar, foi analisada a relação entre o conflito trabalho-família e variáveis sociodemográficas e profissionais dos participantes. Era esperado que participantes do sexo feminino apresentassem níveis mais elevados de conflito do que participantes do sexo masculino (H1). Esta hipótese foi confirmada, na medida em que foram encontradas diferenças de género ao nível do conflito trabalho-família, sendo que participantes do sexo feminino reportaram mais conflito do que participantes do sexo masculino. Este resultado é coerente com a literatura (Mache et al., 2016; Wharton & Blair-Loy, 2006), que tem reportado diferenças de género no que concerne ao conflito trabalho-família, sendo que as mulheres experienciam mais conflito, quando comparadas com os homens. Esta diferença poderia ser explicada pelo facto de as tarefas domésticas continuarem a ser desempenhadas maioritariamente pelas mulheres. Cinamon e Rich (2002a) verificaram que as mulheres apresentavam mais valores relativos à parentalidade e ao trabalho, do que os homens, sendo que, deste modo, pode haver um maior conflito entre os papéis associados à família e ao trabalho, no caso das mulheres.

De seguida, era esperada também uma relação negativa significativa entre a idade e o conflito trabalho-família (H2), hipótese que foi também confirmada no presente estudo, encontrando-se em consonância com resultados obtidos por estudos anteriores (Allen & Finkelstein, 2014; Grzywacz et al., 2002), que apontaram que uma idade superior estava associada com menos conflito trabalho-família. É também coerente com o resultado obtido por Matthews e colaboradores (2010), que compararam três grupos etários em relação ao conflito trabalho-família, e apuraram que o grupo de trabalhadores mais velhos apresentava menos conflito-trabalho família do que os outros grupos. Neste sentido, Grzywacz e colaboradores (2002) sugerem que o acumular de experiências no contexto do trabalho, obtido com a idade, pode facilitar o ajuste entre trabalho e família, o que explicaria esta relação. Também outros autores sugeriram que o conflito interno entre papéis é maior durante os anos de educação dos filhos (Blanchard-Fields, Chen, & Herbert, 1997), o que poderia levar a níveis mais elevados de conflito trabalho-família em trabalhadores mais jovens.

Por outro lado, era esperada uma associação positiva significativa entre o nível educacional e o conflito trabalho-família (H3). Esta hipótese foi também confirmada, sendo que se constatou que um nível superior de escolaridade estava associado com mais conflito trabalho-família. Este resultado é corroborado pela literatura (Noor, 2003; Notten et al., 2017), que sugere que empregos com maior grau de exigência a nível de competências e com um maior grau de responsabilidade contribuem para o aumento do conflito trabalho-família (Gallie & Russell, 2009).

Era também esperado que participantes que tinham filhos reportassem mais conflito trabalho-família (H4). Esta hipótese não foi confirmada no presente estudo, uma vez que, embora tenham sido encontradas diferenças significativas em função da existência de filhos, constatou-se que participantes que não tinham filhos reportaram níveis de conflito superiores, em ambas as dimensões. Este resultado pode dever-se ao facto de participantes que não têm filhos dedicarem mais tempo ao trabalho, que por isso interfere mais com a família. Esta ideia é coerente com resultados de estudos anteriores, nomeadamente um estudo realizado por Wallace (1997), que encontrou uma associação negativa entre o ter filhos em idade pré-escolar e o número de horas de trabalho, numa amostra de advogados. Também, aspetos como a idade dos filhos e quantos se encontram a viver na casa dos pais são importantes de considerar, uma vez que podem ser estas variáveis que terão mais impacto no nível de conflito trabalho-família. Neste sentido, Allen e Finkelstein (2014) verificaram que os níveis de conflito trabalho-família eram superiores quando o filho mais novo tinha idade igual ou inferior a cinco anos.

Ainda em relação ao conflito trabalho-família, verificou-se que este estava relacionado com outras variáveis sociodemográficas e profissionais, nomeadamente o tempo da relação e o tempo de trabalho. Assim, um tempo da relação e um tempo de trabalho superiores mostraram estar associados com menos conflito trabalho-família. Desta forma, quanto maior o tempo de relação e o tempo de trabalho, maior é o conhecimento entre os participantes e o local onde trabalham, e vice-versa, o mesmo se verificando no relacionamento com o companheiro ou conjugue, o que também significa uma relação mais madura, uma vez que terá havido mais tempo para encontrar soluções de compromisso, em ambos os contextos, pelo que pode ser por essa razão que é reportado menos conflito.

De seguida, foi analisada a relação entre os significados atribuídos ao trabalho e variáveis sociodemográficas e profissionais dos participantes. Eram esperadas diferenças

de género ao nível dos significados, sendo que participantes do sexo feminino atribuiriam menos significado ao trabalho (H5). Esta hipótese não foi confirmada, uma vez que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre participantes do sexo feminino e participantes do sexo masculino ao nível dos significados. Alguns estudos apontam que, no que refere à centralidade do trabalho, indivíduos do género feminino atribuem mais significado ao trabalho, quando comparados com indivíduos do sexo masculino (Greenhaus et al., 2012; Mannheim et al., 1997).

Eram também esperadas diferenças significativas em função da existência de filhos, sendo que participantes com filhos atribuiriam um nível mais elevado de significado ao trabalho (H6). Esta hipótese não foi também confirmada, uma vez que se verificou que participantes que tinham filhos apresentavam pontuações inferiores em termos da dimensão Emocional Negativa. É possível que os filhos atenuem os efeitos negativos do trabalho no indivíduo, uma vez que o facto de ter filhos pode levar a que este sinta que é capaz de conciliar os dois papéis, trabalho e família. Desta forma, este resultado é coerente com os resultados encontrados no presente estudo em termos de conflito trabalho-família, sendo que se verificou que participantes que têm filhos reportam menos conflito.

No que diz respeito a outras variáveis sociodemográficas e profissionais, foi encontrada uma relação significativa com a idade, sendo que uma idade superior esteve associada com pontuações inferiores na dimensão emocional negativa. Verificou-se também que um tempo da relação e um tempo de trabalho superiores estavam associados com pontuações inferiores na dimensão emocional negativa. É possível que uma idade superior, mais tempo de trabalho, e menos tempo de relação estejam relacionados com mais experiência, nos domínios da família e do trabalho que, por sua vez, levaria a que o trabalhador tivesse desenvolvido estratégias de *coping* mais adequadas para lidar com o stress e pressão do trabalho, atribuindo-lhe, desta forma, menos emoções negativas.

Foi também analisada a relação entre variáveis sociodemográficas e profissionais dos participantes e a satisfação com o trabalho. Eram esperadas diferenças de género, na medida em que participantes do sexo feminino apresentariam mais satisfação com o trabalho do que participantes do sexo masculino (H7). Esta hipótese não foi confirmada, tendo sido encontradas diferenças significativas ao nível da satisfação profissional, nas dimensões variedade e autonomia, mas foram os participantes do sexo masculino que apresentaram pontuações superiores. Este resultado é congruente com alguns estudos

anteriores, que verificaram que indivíduos do sexo masculino apresentavam mais satisfação com o trabalho (Matos, 2009; Gonçalves, 1998). Também, Machado-Taylor e colaboradores (2016) realizaram um estudo com uma amostra de trabalhadores no contexto universitário, em Portugal e, embora não tenham encontrado diferenças significativas de género, observaram que indivíduos do sexo masculino apresentavam uma satisfação ligeiramente superior. Também, é possível que este resultado dependa, em parte, da profissão em estudo, que cada indivíduo desempenha.

Era também esperada uma relação com a idade, sendo que idades superiores estariam associadas com mais satisfação com o trabalho (H8). Esta hipótese foi confirmada, na medida em que se verificou que idades superiores estiveram associadas com pontuações superiores em termos de autonomia. Neste sentido, este resultado é coerente com a literatura, na medida em que vários estudos verificaram que a satisfação com o trabalho era superior conforme o aumento da idade (Dobrow Riza et al., 2016; Ng & Feldman, 2010). Esta relação poderia ser explicada pelas recompensas do trabalho (Dobrow Riza et al., 2016), bem como por mudanças mais abrangentes no bem-estar subjetivo e na saúde mental dos indivíduos (Clark et al., 1996; Judge & Watanabe, 1993).

Esperavam-se ainda diferenças significativas ao nível da satisfação com o trabalho em função da existência de filhos, com participantes que tinham filhos a reportarem mais satisfação com o trabalho (H9). Esta hipótese foi também confirmada, sendo que se verificou no presente estudo que participantes que tinham filhos apresentaram pontuações superiores em termos de autonomia. Desta forma, este resultado vai de encontro à literatura, uma vez que, estudos como o de Drummond e colaboradores (2016) indicaram que a existência de filhos poderia levar também a diferenças em termos da satisfação com o trabalho, sendo que os indivíduos com dependentes a cargo reportariam maior grau de satisfação no trabalho. A existência de dependentes pode levar a que as organizações providenciem políticas conciliadoras entre trabalho e família (Brough O'Driscoll, & Kalliath, 2005), aumentando assim a satisfação dos trabalhadores.

Foram ainda encontradas relações entre as dimensões de satisfação com o trabalho e outras variáveis sociodemográficas e profissionais. Assim, constatou-se que um nível de escolaridade inferior e um tempo da relação e de trabalho superiores estiveram associados com pontuações superiores ao nível da autonomia. Por outro lado, um maior tempo dedicado a tarefas domésticas mostrou estar associado com pontuações inferiores em termos da variedade. Relativamente ao nível de escolaridade, é possível que quanto

menor o nível de escolaridade de cada indivíduo maior seja a percepção de que deveria possuir mais autonomia. Por outro lado, uma percepção de mais tempo dedicado ao mesmo trabalho estaria relacionada com uma percepção de que o grau de autonomia deveria ser também superior.

No que concerne ao tempo de relação, este resultado poderia dever-se ao facto de com o passar do tempo os filhos irem atingindo maturidade e independência superior, fazendo com que os indivíduos que formam o casal possuam mais tempo para eles, uma vez que não têm associados tantos encargos familiares.

Da mesma forma, é possível que, no que concerne à variedade, quanto maior é o número de tarefas com que o indivíduo tem de lidar, nomeadamente em termos de tarefas associadas com as lides domésticas, maior é a procura de menos variedade no trabalho.

De seguida, foram analisadas as associações entre conflito trabalho-família, significados atribuídos ao trabalho e satisfação com o trabalho. Era esperada uma associação negativa significativa entre a satisfação com o trabalho e o conflito trabalho-família (H10). Esta hipótese foi confirmada, na medida em que se verificou que pontuações mais elevadas em termos de variedade e autonomia estavam relacionadas com menos conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. Este resultado é coerente com a literatura, na medida em que estudos anteriores têm apontado que fatores pertencentes ao ambiente de trabalho, como a autonomia dada aos trabalhadores e a estrutura da organização, estão diretamente relacionados com a satisfação com o trabalho (Lane et al., 2010). Da mesma forma, fatores motivacionais, como a natureza do trabalho e as oportunidades para crescimento pessoal e evolução aumentam os níveis de felicidade interna dos trabalhadores, levando por consequência a uma maior satisfação com o trabalho (Baah & Amoako, 2011). Por sua vez, uma maior satisfação com o trabalho está associada com menos conflito trabalho-família (Cortese et al., 2010; Kalliath & Kalliath, 2013).

Foram também encontradas relações significativas entre a satisfação com o trabalho e os significados atribuídos ao trabalho, e entre o conflito trabalho-família e os significados atribuídos ao trabalho. Estes resultados são coerentes com a literatura, sendo que um estudo recente concretizado por McDonald e Levy (2016), encontrou uma relação entre a centralidade do trabalho, o comprometimento e a satisfação com o trabalho. Os trabalhadores que compreendiam o seu trabalho como um aspeto essencial do seu autoconceito, e um elemento crucial nas suas vidas, apresentavam mais

comprometimento com o trabalho e reportavam maior grau de satisfação com o mesmo. Relativamente à relação entre significados atribuídos ao trabalho e conflito trabalho-família, salienta-se um estudo realizado por Brief e Nord (1990), que demonstrou que a família pode ser considerada um fator influenciador dos significados atribuídos ao trabalho. Por um lado, pode colocar pressão no trabalho do indivíduo exigindo-lhe tempo, energia e recursos financeiros, aumentando o significado económico do trabalho (Brief et al., 1995); em contrapartida, a família pode estimular a atribuição de significados mais positivos ao trabalho, oferecendo um ambiente de suporte no qual o indivíduo pode recuperar das exigências que lhe são colocadas pelo mesmo (Brief & Nord, 1990).

Por último, foram testados três modelos de moderação, nos quais os significados atribuídos ao trabalho eram moderadores da relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho. Verificou-se que quando a satisfação com o trabalho era elevada, e os significados atribuídos ao trabalho eram também elevados, o conflito família-trabalho era mais baixo. No entanto, quando a satisfação com o trabalho era elevada, mas os significados atribuídos ao trabalho eram baixos, o conflito era mais elevado. Estes resultados mostram a importância de considerar os significados atribuídos ao trabalho no estudo da satisfação profissional. Verificou-se que, quanto maior é o grau de satisfação do trabalhador relativamente ao seu trabalho, mais interferência este pode ter com a vida familiar, se o trabalhador lhe atribuir menos significado, sendo que por consequência reporta mais conflito trabalho-família.

Conclusão

A introdução dos recursos humanos tem vindo a assumir um papel fundamental dentro das empresas, conciliando as necessidades individuais e familiares do indivíduo com as necessidades da organização para a qual exerce funções. Desta forma, atendendo à crescente preocupação na relação entre trabalho e família, sob um prisma organizacional, a presente investigação pretendeu contribuir para uma melhor compreensão dos fatores que permitem um crescente bem-estar entre as variáveis profissionais e pessoais de cada indivíduo. Por outro lado, é possível que o significado que o indivíduo atribui ao seu trabalho desempenhe um papel na relação entre trabalho, família e satisfação profissional. Assim, pretendeu-se, através deste estudo, compreender em que medida os significados atribuídos ao trabalho são moderadores da relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho.

Verificou-se que variáveis sociodemográficas e do contexto familiar, como o género, idade e escolaridade, tempo da relação, existência de filhos, tempo dedicado a tarefas domésticas, e variáveis profissionais, como o tempo de trabalho, estavam relacionadas com diferenças individuais em termos de dimensões do conflito trabalho-família e satisfação com o trabalho. Relativamente aos significados atribuídos ao trabalho, foram encontradas relações apenas com a idade, tempo da relação, existência de filhos e tempo de trabalho.

No que concerne à relação entre conflito-trabalho-família, significados atribuídos ao trabalho e satisfação com o trabalho, constatou-se a existência de uma associação negativa entre a satisfação com o trabalho e o conflito trabalho-família, sendo que quanto maior o nível de autonomia e variedade do local de trabalho menor é o grau de conflito trabalho-família sentido pelo indivíduo.

Os significados atribuídos ao trabalho mostraram também estar significativamente relacionados com o conflito trabalho-família e com a satisfação com o trabalho.

Por último, verificou-se que os significados atribuídos ao trabalho eram moderadores da relação entre a satisfação com o trabalho e o conflito trabalho-família. Assim, os resultados demonstraram que quanto maior o nível de satisfação com o trabalho, bem como um maior nível de significados atribuídos ao trabalho, mais baixo se encontrava o conflito trabalho-família. Por outro lado, quando a satisfação com o trabalho se encontrava num nível superior, mas os significados atribuídos ao trabalho apresentavam níveis inferiores, o conflito trabalho-família encontrava-se mais elevado.

Embora os resultados obtidos neste estudo contribuam de forma significativa, tanto a nível teórico como a nível prático, foram verificadas algumas limitações. Primeiramente, importa referir que os dados apresentados neste estudo são de natureza transversal, o que não permite a avaliação da evolução da amostra e, por conseguinte, das variáveis em estudo. Da mesma forma, também o facto de o estudo se centrar só numa amostra populacional de uma zona restrita do país, um distrito de Portugal, leva a que não seja possível generalizar os resultados obtidos ao universo de todos os trabalhadores. Para além destas limitações, é importante também salientar a ausência de estudos nesta área, nomeadamente com a população portuguesa, o que não permite a comparação direta das reflexões concluídas sobre a tendência atual deste fenómeno.

De seguida, consideramos relevante apresentar algumas sugestões para investigações futuras, que tencionam permitir um constante aperfeiçoamento dos estudos nesta área. Refletindo sobre as dificuldades encontradas, considera-se importante a recolha de uma amostra mais representativa e heterogénea, sendo possível avaliar um maior número de dados. Para além disso, considera-se fundamental a realização de um estudo longitudinal, de maneira a permitir a avaliação da evolução das variáveis em estudo, sendo possível verificar a estabilidade dos resultados obtidos, bem como estabelecer relações de causalidade, que não são possíveis neste estudo, que assenta em análises de correlação. Por último, consideramos também importante analisar o impacto de outras variáveis, como os recursos do trabalho e da família, o salário, por exemplo, no sentido de alargar a compreensão dos fatores que favorecem e/ou dificultam a interação entre o conflito trabalho-família, bem como os significados atribuídos ao mesmo.

Assim, considera-se que este estudo teve um contributo importante para a evolução desta área na população portuguesa, apresentando contribuições significativas para o desenvolvimento desta temática. Compreendemos, ao longo deste projeto, que a estabilidade entre o trabalho e a família constitui uma condição essencial para a harmonia dos indivíduos, enquanto elementos únicos, mas também pertencentes a uma família e enquanto profissionais. Assim, considera-se relevante o alargamento de estudos nesta área, de maneira a permitir um maior conhecimento da mesma quando relacionamos família, trabalho e a satisfação com o mesmo. Deste modo, atendendo à importância reconhecida destas duas esferas, família e trabalho, na vida do indivíduo, contamos transmitir um maior incentivo para investigações futuras e consciencializar instituições

para a importância de um bem-estar laboral, lembrando a importância da satisfação e autonomia, enquanto variáveis do desempenho laboral e familiar.

Por fim, seguros de que nesta área o percurso a trilhar é ainda longo, almejamos ter colaborado no desenvolvimento da literatura, gerando possíveis investigações, com direção ao aumento do conhecimento e interesse nesta área.

Referências

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work–family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376-384.
- Almeida, H., Faisca, L., & Jesus, S. N. (2009). Estrutura factorial da versão portuguesa do Job Diagnostic Survey (JDS): Um estudo confirmatório de validação da Escala de Características do Trabalho. *Psicologia*, XXIII(1), 79-102. doi: 10.17575/rpsicol.v23i1.318
- Almeida, L.S., & Freire, T. (2008). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilíbrios.
- Anafarta, N. (2011). The relationship between work–family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168–177.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of frederick herzberg’s two-factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: A ghanaian perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 1-8. doi: 9583968b25d38e08f353aef4004be7cd099c
- Bastos, A. V., Pinho, A. P., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: Um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29.
- Blanchard-Fields, F., Chen, Y., & Hebert, C. E. (1997). Interrole conflict as a function of life stage, gender, and gender-related personality attributes. *Sex Roles*, 37(3-4), 155-174.
- Boles, J. S., & Babin, B. J. (1996). On the front-lines: Stress, conflict, and the customer service provider. *Journal of Business research*, 37, 41-50.
- Boles, J. S., Wood, J. A., & Johnson, J. (2003). Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work-family conflict with different facets of job satisfaction and

- the moderating effects of gender. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *XXIII*(2), 99-113.
- Borges, L. O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos em Psicologia*, *4*(1), 107-139. doi: 10.1590/S1413-294X1999000100007
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*, 915-934. doi: 10.1348/096317909X478557
- Brief, A. P., Konovsky, M. A., George, J., Goodwin, R., & Link, K. (1995). Inferring the meaning of work from the effects of unemployment. *Journal of Applied Social Psychology*, *25*, 693–711.
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meanings of occupational work*. Lexington: Lexington Books.
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J. (2005). The ability of ‘family friendly’ organizational resources to predict work–family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *21*(4), 223-234.
- Buonocore, F., & Russo, M. (2012). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, *23*(1), 91-108.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). Work–family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, *4*(4), 327-336.
- Cantera, L. M., Cubells, M. E., Martínez, L. M., & Blanch, J. M. (2009). Work, family, and gender: Elements for a theory of work-family balance. *The Spanish Journal of Psychology*, *12*(2), 641-647.
- Cattani, A. D. (2000) *Desemprego e degradação social*. Petrópolis: Vozes.
- Chambel, M., & Ribeiro, M. (2014). *A relação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Editora RH.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, *64*, 89-136.

- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002a). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex roles, 47*(11-12), 531-541.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002b). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work–family conflict. *Journal of Counseling Psychology, 49*(2), 212.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics, 4*(4), 341-372. doi: 10.1016/S0927-5371(97)00010-9
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69*(1), 57-81.
- Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses' job satisfaction: The role of work– family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management, 18*(1), 35–43.
- Cura, M. L. A. D., & Rodrigues, A. R. F. (1999). Satisfação profissional do enfermeiro. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 7*(4), 21-28.
- Dobrow Riza, S., Ganzach, Y., & Liu, Y. (2016). Time and job satisfaction: A longitudinal study of the differential roles of age and tenure. *Journal of Management, 44*(7), 2558-2579.
- Dörnyei, Z. (2007). *Research methods in applied linguistics*. New York: Oxford University Press.
- Drummond, S., O'Driscoll, M. P., Brough, P., Kalliath, T., Siu, O. L., Timms, C., & Riley, D. (2016). The relationship of social support with well-being outcomes via work–family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations, 70*(5), 544-565.
- Eby, L. T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2009). The intersection of work and family life: The role of affect. *Annual Review of Psychology, 61*, 599-622. doi: 10.1146/annurev.psych.093008.100422
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods, 41*(4), 1149-1160. doi: 10.3758/BRM.41.4.1149
- Frye, N. K. & Breugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology, 19*(2), 197-218.

- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health, psychology* (pp. 143-162). Washington: American Psychological Association.
- Gallie, D., & Russell, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, *93*(3), 445-467.
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., & Wang, L. (2013). Work–family conflict and job satisfaction: Emotional intelligence as a moderator. *Stress Health*, *29*(3), 222–228. doi:10.1002/smi.2451
- Goh, Z., Ilies, R., & Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *89*, 65-73. doi: 10.1016/j.jvb.2015.04.009
- Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2003). Significados construídos em torno da experiência profissional/trabalho. *Actas do Congresso Internacional de Norte de Portugal/Galiza*, *4*, 353–366.
- Gonçalves, C. M. & Coimbra, J. L. (2004). *Que significa trabalhar? ESAT, uma escala para avaliar os significados do trabalho*. Comunicação apresentada na X Conferência Internacional Avaliação Psicológica: Formas e Contextos, Braga.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy Management Review*, *10*, 76–88.
- Greenhaus, J. H., Peng, A. C., & Allen, T. D. (2012). Relations of work identity, family identity, situational demands, and sex with employee work hours. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(1), 27-37.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, *37*(2), 239-255. doi: 10.1177/0093854809351682
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, *51*(1), 28-36.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R., (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Yale University: Department of Administrative Sciences.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R., (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 159-170. doi 10.1037/h0076546
- Hackman, J.R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*, 250-279.
- Haines, V. Y., Marchand, A., Rousseau, V., & Demers, A. (2008). The mediating role of work-to-family conflict in the relationship between shiftwork and depression. *Work & Stress, 22*(4), 341–356.
- Harpaz, I., & Fu, X. (1997). Work centrality in Germany, Israel, Japan, and the United States. *Cross-Cultural Research, 31*(3), 171-200.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology, 59*(3), 479-485. doi: 10.1037/a0028949
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1332-1356. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1332
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 939-948.
- Kahn, W. A. (2007). Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (pp. 189-206). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kalleberg, A. L., & Loscocco, K. A. (1983). Aging, values, and rewards: explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review, 48*(1), 78-90. doi: 10.2307/2095146
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2013). Work-family conflict and its impact on job satisfaction of social workers. *British Journal of Social Work, 45*(1), 1–19.
- Kossek, E. E., & Distelberg, B. (2009). *Work and family employment policy for a transformed labor force: Current trends and themes*. Washington, DC: Urban Institute Press.
- 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.

- Lane, K., Esser, J., Holte, B., & Anne, M., (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing, 5*(1), 16-26.
- Lance, C. E., Lautenschlager, G. J., Sloan, C. E., & Varca, P. E. (1989). A comparison between bottom-up, top-down, and bidirectional models of relationships between global and life facet satisfaction. *Journal of Personality, 57*(3), 601-624. doi: 10.1111/j.1467-6494.1989.tb00565.x
- Lazzarato, M., & Negri, A. (2001). *Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade*. Rio de Janeiro: Editora Lamparina
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behaviour Human Performance, 4*(4), 309-336. doi: 10.1016/0030-5073(69)90013-0
- Locke, E. A. (1976) The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Dunnette.
- Lu, J. F., Siu, O. L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(2), 182.
- Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (2008). Can a manager have a life and a career? International and multisource perspectives on work-life balance and career advancement potential. *Journal of Applied Psychology, 93*(4), 789-805.
- Macdonald, J. L., & Levy, S. R. (2016). Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues, 72*(1), 169-190.
- Machado-Taylor, M. L., Meira Soares, V., Brites, R., Brites Ferreira, J., Farhangmehr, M., Gouveia, O. M. R., & Peterson, M. (2016). Academic job satisfaction and motivation: findings from a nationwide study in Portuguese higher education. *Studies in Higher Education, 41*(3), 541-559.
- Mache, S., Bernburg, M., Groneberg, D. A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2016). Work family conflict in its relations to perceived working situation and work engagement. *Work, 53*(4), 859-869.
- Mannheim, B., Baruch, Y., & Tal, J. (1997). Alternative models for antecedents and outcomes of work centrality and job satisfaction of high-tech personnel. *Human Relations, 50*(12), 1537-1562.

- Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work–family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 78-90. doi: 10.1016/j.jvb.2009.06.011
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
- McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 37(4), 283-298.
- Meng, R. (1990). The relationship between unions and job satisfaction. *Applied Economics*, 22(12), 1635-1648. doi: 10.1080/00036849000000070
- MOW international research team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28, 1212-1223. doi: 10.1016/j.tourman.2006.09.021
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718. doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x
- Noor, N. M. (2003). Work-and family-related variables, work–family conflict and women's well-being: Some observations. *Community, Work & Family*, 6(3), 297-319.
- Notten, N., Grunow, D., & Verbakel, E. (2017). Social policies and families in stress: gender and educational differences in work–family conflict from a European perspective. *Social Indicators Research*, 132(3), 1281-1305.
- Offer, S., & Schneider, B. (2011). Revisiting the gender gap in time-use patterns: Multitasking and well-being among mothers and fathers in dual-earner families. *American Sociological Review*, 76(6), 809-833.
- Pasewark, W. R., & Viator, R. E. (2006). Sources of work-family conflict in the accounting profession. *Behavioral Research in Accounting*, 18, 147-165.

- Paullay, I., Alliger, G., & Stone-Romero, E. (1994) Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology, 79*, 224-228. doi: 10.1037/0021-9010.79.2.224
- Piccinini, V. C., Oliveira, S. R., & Rubenich, N. V. (2006). *Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações*. Porto Alegre: UFRGS.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance, 23*, 717-725. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30*, 91-127. doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001
- Singh, R., & Nayak, J., K. (2015). Mediating role of stress between work-family conflict and job satisfaction among the police officials: Moderating role of social support. *Policing: An international journal of police strategies & management, 38*, 738-753. doi: 10.1108/PIJPSM-03-2015-0040
- Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings, and gender. *Labour, 14*(3), 473-502. doi: 10.1111/1467-9914.00142
- Snir, R., Harpaz, I., & Ben-Baruch, D. (2009). Centrality of and investment in work and family among Israeli high-tech workers: A bicultural perspective. *Cross-Cultural Research, 43*(4), 366-385.
- Sobral, J. M., & Coimbra, J. L. (2008). *O impacto da situação profissional parental no desenvolvimento vocacional* (Dissertação de Mestrado).
- Sobral, J. M., Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2009). A influência da situação profissional parental no desenvolvimento vocacional dos adolescentes. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 10*(1), 11-22.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2003). Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991–2000: Permanent or transitory? *Applied Economics Letters, 10*(11), 691-694. doi: 10.1080/1350485032000133264
- Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E., & Kiger, G. (2007). Examining the “neglected side of the work-family interface” Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues, 28*(2), 242-262.

- Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2012). Work-family conflict in comparative perspective: The role of social policies. *Research in Social Stratification and Mobility*, 30(3), 265-279.
- Tariq, M., Ramzan, M., & Riaz, A. (2013). The impact of employee turnover on the efficiency of the organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 700-711. doi: 10.9790/487X-1811058896
- Tolfo, S. R., Coutinho, M. C., Almeida, A. R., Baasch, D., & Cugnier, J. S. (2005). *Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho*. Porto Alegre: CRITEOS.
- Tolfo, S.R., & Piccinini, V (2007). Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38-46. doi: 10.1590/S0102-71822007000400007.
- Vilela, L. F., & Rigon, J. (2004). *El significado del trabajo. Homologación de una versión em português-brasileño del questionário MOW*. Porto Alegre: ANPAD.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wallace, J. E. (1997). It's about time: A study of hours worked and work spillover among law firm lawyers. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 227-248.
- Wharton, A. S., & Blair-Loy, M. (2006). Long work hours and family life: A cross-national study of employees' concerns. *Journal of Family Issues*, 27(3), 415-436.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. doi: 10.1006/jrpe.1997.2162
- Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, Employment and Society*, 29(1), 3-22. doi: 10.1177/0950017014559267