



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

PORTO

*WORK-LIFE BALANCE E A SATISFAÇÃO NO
TRABALHO: O PAPEL MODERADOR DA
PERTENÇA GERACIONAL*

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Andreia Maria Barbosa Machado

Porto, julho de 2020



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

PORTO

*WORK-LIFE BALANCE E A SATISFAÇÃO NO
TRABALHO: O PAPEL MODERADOR DA
PERTENÇA GERACIONAL*

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Andreia Maria Barbosa Machado

Trabalho efetuado sob a orientação de

Adélia Monarca

Porto, julho de 2020

Agradecimentos

Este percurso foi dos mais duros e recompensadores da minha vida, sendo muitas foram as pessoas que, desde o início até ao fim, me acompanharam e auxiliaram na sua concretização com sucesso. Deste modo, queria reservar esta pequena secção para os agradecer por tudo o que fizeram por mim.

Aos meus pais, por serem um grande apoio e por sempre me inspirarem a realizar os meus objetivos e a tentar sempre fazer mais e melhor, nunca esquecendo dos valores que me inculcaram desde criança. Muito obrigada pelas palavras de apoio e sabedoria.

Também queria agradecer à minha irmã mais velha, Tânia, por nunca faltar quando necessitava de alguma opinião e por nunca perder a oportunidade de me colocar um sorriso na face, ao tentar amenizar alguma situação mais stressante. Muito obrigada pelo incentivo a seguir os meus sonhos.

Aos meus amigos, que estiveram sempre presentes, também eles compartilhando do mesmo percurso que eu. Por todas as horas de estudo, por todos os momentos de dúvidas e incertezas e por todas as alegrias. Obrigada pelo suporte e encorajamento de sempre.

À Professora Adélia Monarca, minha orientadora, que sempre demonstrou uma grande paciência e disponibilidade para me orientar e por todo o *feedback*.

Às Professoras Catarina Morais e Alexandra Carneiro, por toda a ajuda e aconselhamento no tratamento de dados deste estudo.

Por último, estes agradecimentos são também para todos os professores, que direta ou indiretamente tornaram este momento possível e por todas as aprendizagens.

Índice

Lista de Abreviaturas	6
Resumo.....	7
Abstract	8
Introdução.....	8
1. Enquadramento Teórico	10
1.1. Conceito de <i>Work-Life Balance (WLB)</i>	10
1.1.1. Relação entre o <i>WLB</i> e o <i>Work-Life Conflict (WLC)</i>	11
1.1.2. Relação entre o <i>WLB</i> e o <i>Work-Life Enrichment (WLE)</i>	11
1.2. Relação entre a Satisfação no Trabalho e o <i>WLB</i>	13
1.3. Pertença Geracional e o seu papel moderador	14
2. Metodologia	18
2.1. Procedimento de recolha de dados	18
2.2. Amostra	18
2.3. Instrumentos	19
3. Resultados	21
3.1. Procedimentos Estatísticos	21
3.2. Resultados Estatísticos	21
4. Discussão de Resultados	24
5. Conclusão	26
5.1. Limitações e Propostas para Investigações Futuras	26
5.2. Contribuições.....	27
Referências	28
ANEXOS.....	36
Anexo 1 – Análise descritiva da distribuição da amostra por Gerações	37
Anexo 2 – Protocolo de Investigação utilizado na Recolha de Dados	39
Anexo 3 – Análise descritiva da amostra por Profissões.....	45

Índice de Tabelas

Tabela 1- Normalidade da Distribuição (N = 216)	21
---	----

Lista de Abreviaturas

e.g. – *example given*

EUA – Estados Unidos da América

VD – Variável Dependente

WLB – Work-Life Balance

WLC – Work-Life Conflict

WLE – Work-Life Enrichment

Resumo

A presente investigação tem como objetivo analisar a relação entre o *Work-Life Balance* e a Satisfação no Trabalho, tendo como papel moderador a Pertença Geracional, sendo que esta última engloba as gerações: *Baby Boomer*, X e Y (*Millennials*). Assim, foi realizado um estudo quantitativo, com uma amostra constituída por 216 indivíduos, cujos critérios de participação passaram por estarem integrados no mercado de trabalho, com idades entre 20 e 66 anos. A recolha de dados foi realizada via *online*, utilizando-se um questionário, com uma parte relativa aos dados sociodemográficos e outra acerca do *Work-Life Balance* (Hayman, 2005, adaptada do instrumento de Fisher-McAulley et al., 2003) e da Satisfação no Trabalho (Meliá & Peiró, 1989, adaptado para a população portuguesa por Ferreira et al., 2010).

Os resultados obtidos confirmam a primeira hipótese deste estudo, ou seja, que o *Work-Life Balance* prediz positivamente a Satisfação no Trabalho. Contudo, não confirmam a segunda hipótese, relativa à existência de um efeito moderador da Pertença Geracional na relação entre as outras duas variáveis. Posto isto, a investigação revela a sua pertinência ao analisar temáticas bastante atuais para o mercado de trabalho vigente, destacando as necessidades das diversas gerações em equilibrar os papéis profissionais e pessoais.

Palavras-Chave: *Work-Life Balance*, Satisfação no Trabalho, *Baby Boomer*, *Millennials*, Geração X.

Abstract

The present investigation aims to analyze the relationship between Work-Life Balance and Job Satisfaction, with Generational Belonging as a moderating role, the latter encompassing the generations: Baby Boomer, X and Y (Millennials). Thus, a quantitative study was carried out, with a sample consisting of 216 individuals, whose participation criteria involves being integrated into the job market, aged between 20 and 66 years old. Data collection was carried out online, using a questionnaire, with a part related to sociodemographic data and another part about Work-Life Balance (Hayman, 2005, adapted from Fisher-McAulley et al., 2003) and the Job Satisfaction (Meliá & Peiró, 1989, adapted for the portuguese population by Ferreira et al., 2010).

The results obtained confirm the first hypothesis of this study, in other words, that Work-Life Balance positively predicts Job Satisfaction. However, they do not confirm the second hypothesis, regarding the existence of a moderating effect of Generational Belonging in the relationship between the other two variables. That being said, the investigation reveals its relevance by analyzing very current issues for the current job market, highlighting the needs of different generations in balancing professional and personal roles.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, Baby Boomer, Millennials, Generation X

Introdução

O mercado de trabalho é composto por colaboradores de várias gerações, fazendo com que estes tragam consigo diferentes valores, expectativas, atitudes e fatores motivacionais para o contexto profissional (Klun, 2008). Esta convivência entre gerações, traz implicações para a gestão de pessoas (Cappi & Araujo, 2015), sendo que muitos dos atuais desafios passam por melhorar a moral dos colaboradores, reter talentos e acompanhar as tendências relativamente à temática laboral (Dhas & Karthikeyan, 2015). Neste sentido, nos últimos anos observou-se uma evolução do interesse no conceito de *Work-Life Balance*, sendo este um problema analisado na investigação científica (Guest, 2002), pois segundo o mesmo autor, vários estudos confirmam que a inexistência de *Work-Life Balance* produz consequências negativas para o bem-estar (e.g., Kofodimos, 1993) e funcionamento dos colaboradores. Assim, o conceito de *Work-Life Balance* torna-se pertinente, visto que apesar das múltiplas definições, este pode ser definido como um construto que implica a gestão e equilíbrio das responsabilidades profissionais e não profissionais, sendo que estas últimas envolvem papéis familiares, sociais e espirituais (Poelmans et al., 2008).

Uma das consequências derivadas da existência de *WLB* é a Satisfação no Trabalho, ainda que pouco estudada a sua relação (Kassim et al., 2013). De acordo com Kanwar et al. (2009), a existência de *WLB* facilita a Satisfação no Trabalho, reduz os custos organizacionais e aumenta a *performance*. Deste modo, relativamente à Satisfação no Trabalho, Locke (1969, 1976) define-a como uma resposta afetiva de alguém, resultante de uma situação de trabalho, considerando este conceito como resultado da relação entre o que um indivíduo perspetiva do seu trabalho e o que ele percebe que recebe. Este é um estado emocional prazeroso que leva a uma atitude positiva no contexto profissional, dando origem a que os colaboradores sejam mais criativos, flexíveis e leais (Alsop, 2007). Neste sentido, vários estudos concluíram que existe uma relação positiva entre o *WLB* e a Satisfação no Trabalho (e.g., Marks & MacDermid, 1996; Fisher et al., 2009).

Portanto, como já mencionado anteriormente, cada geração valoriza aspetos diferentes relativamente ao trabalho, sendo que os mais valorizados devem ser destacados e compreendidos (Horta, 2010; Smola & Sutton, 2002). Um destes aspetos é o *WLB*, uma vez que apesar de ter sido a geração *Baby Boomer* a primeira a considerar a sua importância na satisfação com o trabalho, são os colaboradores da Geração X e a Geração Y (*Millennials*) que mais valorizam a conciliação entre os papéis sociais e as exigências do trabalho (Klun, 2008).

Posto isto, a idade, número de dependentes, de filhos e o sexo são determinantes do *WLB* (Singh & Awasthy, 2009), sendo esta questão relevante para todos os indivíduos, independentemente da idade, raça ou sexo, desde que estes estejam a procurar uma forma que lhes permita conciliar trabalho com outras responsabilidades ou lazer (Department for Education and Employment, 2000).

Assim, é de extrema importância estudar o efeito da Pertença Geracional na relação entre o *WLB* e a Satisfação no Trabalho, dado que ainda existe um *gap* na literatura que investigue esta última relação ao nível da temática das Gerações. Deste modo, este estudo tem como objetivo perceber a influência da pertença a uma das três gerações na relação entre o *WLB* e a Satisfação no Trabalho. Esta investigação possui a intenção de aumentar o conhecimento científico acerca da relação entre estas três variáveis, contando com o facto que poderá auxiliar a desenvolver medidas práticas que beneficiem os colaboradores das diversas gerações. Posto isto, no seguimento desta introdução, apresenta-se o enquadramento teórico com uma revisão de literatura acerca do conceito de *WLB*, da Satisfação no Trabalho e sua relação com o conceito anterior e, por último, sobre o papel moderador da Pertença Geracional. De seguida, apresenta-se a metodologia usada, onde se encontra o procedimento de recolha de dados; caracterização da amostra e os instrumentos. Além disso, apresenta-se os resultados, com os procedimentos e resultados estatísticos. Em quarto lugar, apresenta-se a discussão de resultados, e por fim, a conclusão com as limitações do estudo e sugestões para futuras investigações, bem como, os seus contributos.

1. Enquadramento Teórico

1.1. Conceito de *Work-Life Balance* (WLB)

O *WLB* é recentemente uma grande preocupação política e o foco de investigações internacionais (Pasamar, 2015). A interface trabalho-família tem sido uma temática bastante estudada, sendo que de acordo com Fisher et al. (2009) as pesquisas debruçam-se mais sobre o conflito trabalho-família, seus antecedentes e consequências, diferenças de género relativamente a percepções de conflitos, a eficácia dos esforços organizacionais para diminuir esses conflitos, bem como, os pontos fortes de ter papéis familiares e profissionais (e.g., Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; Voydanoff, 2005).

Contudo, de acordo com o mesmo autor, a maioria da pesquisa acerca do trabalho-vida pessoal concentra-se na discussão relativa ao trabalho e papéis familiares, como, por exemplo, os cuidados com os filhos e idosos ou relações conjugais. Assim sendo, existe uma escassez de estudos com foco em papéis não-familiares, fora do trabalho (Fisher et al., 2009).

Relativamente à história do conceito de *WLB*, é de referir que lhe foi atribuída esta designação em 1986 (Dhas & Karthikeyan, 2015), de forma a incluir colaboradores que não são pais, mas que desejam conciliação para atividades não-profissionais, como estudos, viagens, *hobbies* (Pasamar, 2015). Nos anos 80 e 90 algumas empresas começaram a oferecer programas de incentivo a esta temática, mas mais direccionados para apoiar mulheres com filhos. Desde há alguns anos, este género de programas reconhece outros tipos de compromissos além dos familiares, tornando-se menos restritivos (Dhas, & Karthikeyan, 2015). Os mesmos autores referem que este não é um fenómeno local, pois os colaboradores, na sua generalidade, querem flexibilidade e controlo sobre o seu trabalho e vida pessoal, pretendendo alcançar um equilíbrio entre estas duas dimensões. Assim sendo, é de extrema importância definir este conceito. Porém, a literatura não contém uma definição clara para tal, existindo uma grande variedade de definições. Uma das definições centra-se na satisfação entre múltiplas funções, ou seja, a importância da satisfação individual para com todos os papéis (Kalliath, & Brough, 2008). Para Kirchmeyer (2000, p. 80) o conceito está orientado para “alcançar experiências satisfatórias em todos os domínios da vida e fazê-lo requer recursos pessoais, como energia, tempo e compromisso para serem bem distribuídos entre domínios”.

Já Kalliath e Brough (2008, p. 326) propõem que “*WLB* é a percepção individual de que as atividades profissionais e as da sua vida pessoal são compatíveis e promovem o crescimento de acordo com as prioridades atuais de vida de um indivíduo.”, tomando em consideração que os níveis de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal podem mudar ao longo do tempo, de acordo com a ocorrência de eventos específicos na vida do colaborador. Isso reconheceria

melhor o reajuste contínuo a múltiplas exigências que a maioria dos colaboradores faz, durante seu período laboral (Kalliath, & Brough, 2008). Por último, e como definição adotada neste estudo, Poelmans et al. (2008) afirmam que o construto implica a gestão e equilíbrio das responsabilidades profissionais e não profissionais, sendo que estas últimas envolvem papéis familiares, sociais e espirituais.

Deste modo, depois de realizada uma aproximação ao conceito central deste estudo, será importante perceber a distinção de *WLB* relativamente ao *Work-Life Conflict (WLC)* e *Work-Life Enrichment (WLE)*, uma vez que se deve reconhecer os conceitos como diferentes, embora relacionados (Poelmans et al., 2008).

1.1.1. Relação entre o *WLB* e o *Work-Life Conflict (WLC)*

O *WLC* consiste numa avaliação na qual os indivíduos sentem que as exigências do trabalho e das atividades da sua vida pessoal são incompatíveis, ou seja, a participação em ambos os papéis é dificultada por causa das exigências de um deles (Hill et al., 2010).

De acordo com Poelmans et al. (2008), habitualmente o *WLB* é referido como estando no oposto do espectro do *WLC*, ou seja, os indivíduos ou sentiriam conflito ou equilíbrio. Contudo, existem situações onde se pode sentir conflito entre a vida profissional e a vida pessoal, bem como, sentir, ao mesmo tempo, equilíbrio, atribuindo-se assim a causa do sucedido à definição de *WLB* que se utiliza (se este equilíbrio é definido como gastar quantidades iguais de tempo em determinados domínios, alguém que está a gastar 50 horas/semana em ambos os domínios de trabalho e não-trabalho, pode também experienciar *WLC*).

1.1.2. Relação entre o *WLB* e o *Work-Life Enrichment (WLE)*

É importante diferenciar também os conceitos de “equilíbrio” e “enriquecimento”. De acordo com Brough et al. (2014) o *WLE* envolve “as associações positivas entre os domínios de trabalho e não-trabalho. É de também notar que o *Work-Life Enrichment* é um construto bidirecional; o trabalho pode influenciar positivamente o domínio de não-trabalho e vice-versa” (p. 324). Assim sendo, o primeiro tem a ver com a gestão das responsabilidades das atividades de trabalho e pessoais, como já mencionado acima, enquanto que o segundo está relacionado com recursos obtidos de um domínio que podem ser benéficos para o outro. Deste modo, um colaborador pode sentir altos níveis de *WLB*, podendo também experienciar baixos níveis de enriquecimento, ou seja, pode ter níveis iguais de envolvimento psicológico em ambos os

domínios, mas não retirar benefícios ou *spillover* de um domínio para o outro (Poelmans et al., 2008).

Relativamente ao contexto laboral, e como Andrade (2011) refere, a temática do *WLB* tem sido um dos maiores desafios das sociedades modernas, tendo-se tornado um dos principais assuntos da agenda da Comissão Europeia. Atualmente, as recomendações deste organismo têm-se centrado, na melhoria dos aspetos estruturais de cada país (e.g., existência de serviços de prestação de cuidados infantis e a idosos) e em questões mais específicas associadas a práticas laborais (e.g., flexibilização dos horários de trabalho). Neste sentido, e associado a estas segundas práticas laborais, Cascio (2000) refere que existem práticas que uma vez implementadas, respondem à insatisfação dos colaboradores que não conseguem equilibrar o papel profissional com o familiar/pessoal, sendo estas: uso flexível do tempo (flexibilidade de horário) e flexibilidade em termos espaciais (teletrabalho ou videoconferências) ou redução do tempo de trabalho (*part-time*) (cit. in Vasumathi, 2018). Além disto, existem programas de incentivo ao *WLB*, como programas de assistência aos colaboradores, de cuidados a crianças pequenas e idosos, programas desportivos e programas de aconselhamento (Cascio, 2000 cit. in Vasumathi, 2018; De Luis et al., 2002) e outros programas que podem ajudar os indivíduos a equilibrar a sua vida profissional e pessoal de forma eficaz (Wang & Verma, 2012). Este tipo de práticas laborais são, portanto, aquelas que aumentam a flexibilidade e a autonomia do colaborador de forma a este conseguir negociar a sua atenção e presença no local de trabalho (Gregory & Milner, 2009).

No que diz respeito às consequências da existência de *WLB*, pesquisas sugerem que a capacidade de "equilibrar" o trabalho e a vida pessoal produz bem-estar nos indivíduos (e.g., Marks & MacDermid, 1996). Logo, tem sido sugerido que o desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal aumenta os níveis de *stress* e reduz a qualidade de vida (Kofodimos, 1993), sendo que um estudo sobre esta temática realizado, em 2002, afirma que 70% dos mais de 1.500 entrevistados afirmaram não sentir um equilíbrio saudável entre suas vidas pessoais e profissionais (Dhas & Karthikeyan, 2015).

A idade, número de dependentes, de filhos e o sexo são determinantes do *WLB*, sendo que pessoas com filhos têm de equilibrar mais ambos os papéis do que os indivíduos sem filhos (Singh & Awasthy, 2009). Assim percebe-se que é de grande relevância compreender que o *WLB* não é uma questão apenas atribuída às mulheres e mães, sendo sim, relevante para todos os indivíduos, independentemente da idade, raça ou sexo, desde que estes estejam a procurar uma forma que lhes permita conciliar trabalho com outras responsabilidades ou lazer (Department for Education and Employment, 2000).

1.2. Relação entre a Satisfação no Trabalho e o *WLB*

A Satisfação no Trabalho é uma temática que, desde o século XX, tem mobilizado a investigação na área do comportamento organizacional (Siqueira, 2008), visto ser uma das temáticas mais complexas que a área da gestão de pessoas enfrenta quando se trata de gerir os colaboradores (Aziri, 2011).

Apesar de existirem muitas concepções teóricas sobre este assunto, a teoria de Locke sobre a Satisfação no Trabalho acaba por ser a mais utilizada em pesquisas sobre o tema (Martinez, 2002). Assim, Locke (1969, 1976) define este conceito como uma resposta afetiva de alguém, resultante de uma situação de trabalho, ou seja, considera a satisfação no trabalho como resultado da relação entre o que um indivíduo perspectiva do seu trabalho e o que ele percebe que recebe. Esta seria, assim, um estado emocional de prazer, que resulta da avaliação do trabalho em comparação com os valores do próprio indivíduo, relacionados com este primeiro (Martinez & Paraguay, 2003). Pelo contrário, a insatisfação no trabalho seria um estado emocional de desagrado, que resulta da avaliação do trabalho como frustrando ou negando os valores do próprio indivíduo, relacionados com este primeiro (Martinez & Paraguay, 2003). Assim, a satisfação e insatisfação no trabalho são situações opostas de um mesmo fenómeno, isto é, um estado emocional que se manifesta em alegria ou sofrimento (Locke, 1969, 1976, 1984), sendo que este sentimento pode variar desde extrema satisfação a extrema insatisfação (George & Jones, 1999).

Relativamente ao *WLB* e à satisfação geral, de acordo com Sirgy e Lee (2017), pesquisas mostraram que a existência da conciliação entre o papel profissional e da vida pessoal, aumenta a satisfação marital, familiar e com a vida, desempenho familiar, satisfação parental e satisfação com atividades de lazer dos colaboradores (e.g. Marks & MacDermid, 1996). Além disso, também demarcaram que o *WLB* reduz problemas cognitivos, problemas de saúde e conflitos com os seus familiares (Sirgy & Lee, 2017).

Relativamente à satisfação no trabalho, sendo esta uma temática onde se centra este estudo, esta e o *WLB* têm sido analisados em diversos estudos, sendo que os fatores relacionados mais investigados são a flexibilidade no trabalho, motivação e o apoio social. No entanto, pouco se analisou a relação entre o *WLB* e a satisfação no trabalho (Kassim et al., 2013), apesar de se comprovar que estas duas variáveis estão relacionadas entre si (Haider & Azmi, 2019). Um estudo de Marks e MacDermid (1996) concluiu que os indivíduos que sentem equilíbrio de papéis experienciam maior auto-estima, capacidade de inovar, força relacional, produtividade no trabalho e menor índice de depressão e sobrecarga de papéis. Além disso, segundo Sirgy e Lee (2017) pesquisas sugerem que o *WLB* aumenta a satisfação no trabalho (e.g. Fisher et al.,

2009), *performance* neste, o compromisso organizacional, o desenvolvimento de carreira e o sucesso dos colaboradores. Na mesma linha de raciocínio, mostraram que o equilíbrio entre ambos os papéis profissional e da vida pessoal leva à redução de *burnout*, absentismo e *turnover*. Posto isto, de acordo com Haider e Azmi (2019), “as organizações são sistemas sociais onde os recursos humanos são os mais importantes fatores de eficácia e eficiência e precisam de gerentes e funcionários eficazes para alcançar os seus objetivos” (p. 73), ou seja, estas não alcançam sucesso sem o esforço e envolvimento dos seus colaboradores. Além disto, os autores também afirmam que a satisfação no trabalho é necessária para atração e retenção de colaboradores. Os colaboradores para serem mais produtivos, têm de se sentir, obrigatoriamente mais felizes e satisfeitos, sendo alcançado o equilíbrio, quando o direito a uma vida realizada dentro e fora do trabalho é aceite e respeitado, beneficiando mutuamente o indivíduo e a sociedade (Narendranath, 2007). Para os colaboradores, a satisfação no trabalho é um estado emocional prazeroso que leva a uma atitude positiva no contexto profissional, dando origem a que estes sejam mais criativos, flexíveis e leais (Alsop, 2007).

Assim sendo, considerando as informações acerca da relação entre as duas variáveis, mencionadas anteriormente, coloca-se a primeira hipótese teórica de investigação:

Hipótese 1: O *WLB* prediz positivamente a Satisfação no Trabalho.

1.3. Pertença Geracional e o seu papel moderador

A temática das gerações tem gerado grande interesse por parte da investigação na área do comportamento humano, tendo como intuito a compreensão do impacto das diferenças geracionais na interação entre os colaboradores (Comazzetto et al., 2016), visto que cada geração possui diferentes valores, expectativas, atitudes e fatores motivacionais para o seu trabalho (Klun, 2008). Assim sendo, e com vista a garantir interações harmoniosas entre colaboradores, estas diferenças necessitam de ser investigadas (Jonck et al., 2017), uma vez que influenciam os processos de Recursos Humanos (Latkovikj & Popovska, 2015).

Deste modo, torna-se necessário compreender o conceito de “grupo geracional”, sendo que segundo Kupperschmidt (2000) é definido como um grupo que partilha anos de nascimento, idade e experiências semelhantes. Na mesma linha de raciocínio, Oliveira (2009) considera que cada geração tem valores e ideais próprios uma vez que, essas semelhanças são fruto de uma vivência de acontecimentos mundiais, que acabaram por influenciar a vida e o modo de pensar de indivíduos nascidos no mesmo período temporal. Existe uma grande diversidade de opiniões relativamente aos anos de nascimento que delimitam as várias gerações. No entanto, a maioria considera três grupos que constituem a força de trabalho, atualmente, como: a Geração *Baby*

Boomer (nascidos entre 1945 e 1964), a Geração X (nascidos entre 1965 e 1981) e a Geração Y (ou *Millennials*) (nascidos entre 1982 e 2000) (Hart, 2006). Como já foi mencionado, cada geração valoriza aspetos diferentes relativamente ao trabalho, à progressão na carreira e à vida, pelo que cada uma das três gerações oferece o seu valor às organizações de forma diferente, sendo que os aspetos mais valorizados por estas gerações devem ser destacados e compreendidos (Horta, 2010; Smola & Sutton, 2002).

Assim sendo, torna-se importante perceber as mudanças que ocorreram no contexto empresarial entre os anos 1940 a 2000, período que engloba as três gerações sobre quais se irá abordar neste estudo: *Baby Boomer*, Geração X e Geração Y (Melo, 2012).

A primeira geração é designada por *Baby Boomer*, sendo que segundo Beutell e Wittig-Bermam (2008) esta expressa o grande número de nascimentos que decorreram do cenário do Pós-Guerra, nos EUA, e com a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Estes indivíduos são considerados motivados, otimistas e *workaholics*. Relativamente ao contexto laboral, esta geração é conhecida pelo facto de permanecer longas horas a trabalhar e sacrificar os interesses pessoais até o processo estar concluído, ou seja, essa é a sua “ética de trabalho”, podendo também cancelar planos a título pessoal, caso os seus superiores hierárquicos lhes pedirem para ficarem a trabalhar fora do seu horário de trabalho (Johnson, 2015). Além disso, é considerado que possuam as seguintes características: valorização do trabalho em equipa e discussões em grupo; percecionar o trabalho através uma perspectiva orientada ao processo; acreditar no compromisso para com a empresa e na lealdade para com esta; acreditar no sacrifício pessoal de forma a alcançar o sucesso e procurar emprego com uma perspectiva a longo prazo (Jorgensen, 2003).

A segunda geração é a geração X, tendo iniciado como força de trabalho no final dos anos 1980 e início dos anos 90. Contrariamente à anterior geração, a geração X aclamou pelo *WLB* como uma reação à dedicação dos *Baby Boomer* para com o trabalho, relacionando este conceito com a expressão "trabalhar para viver" em vez de "viver para trabalhar". Esta geração começou a exigir práticas mais flexíveis de trabalho, de forma a que houvesse tempo livre para atividades a nível pessoal. (Johnson, 2015). Também demonstra um nível baixo de lealdade para com as organizações, acabando com a tendência *workaholic* dos seus pais (Jenkins, 2007) e valorizando muito mais o *WLB* do que a geração anterior (Chao, 2005). Além disso, esta geração considera indispensável a existência de programas de suporte organizacional de forma a possibilitar a gestão da vida pessoal, enquanto que a geração *Baby Boomer* considera-os apenas proveitosos (Beutell & Wittig-Berman, 2008) É considerado que possuam as seguintes características: valorização da comunicação aberta; percecionar o trabalho de uma perspectiva

de orientação para a ação; buscar as razões em certas questões; procura pela aprendizagem de *skills*; procura por uma visão inspiradora da empresa (Jorgensen, 2003), bem como, o individualismo, tolerância ao risco, autoconfiança e reconhecimento da importância do *WLB* (Gentry et al., 2011).

A terceira, e última geração, é a geração Y ou *Millennials*. Esta geração possui bastante interesse em disponibilizar tempo para os seus amigos, pois têm usado tecnologias desde bastante jovens, tornando-se *e-Learners* (Allerton, 2001). Através destas novas tecnologias e formas de comunicação, os *Millennials* podem manter contato com pessoas de qualquer lugar do mundo, sendo que essa conectividade origina uma preferência manifesta pelo trabalho em equipa. Eles sentem agrado por desafios e valorizam o *WLB* (Allerton, 2001), compreendendo que este impacta positivamente a satisfação no trabalho sentida, bem como, o seu desempenho e capacidade de decisão (Smith, 2010). Além disso é considerado que possuam as seguintes características: espírito de equipa; consciência cívica; confiança; otimismo (Hewlett et al., 2009); procura de informação e conhecimento; ética de trabalho com um espírito empreendedor e sentido de responsabilidade; adaptabilidade à mudança; procura de uma sociedade mais aberta e tolerante (Tulgan & Martin, 2001); *networking* para alcançar os objetivos; otimismo no que o futuro reserva; valorização de desenvolvimento de *skills* e na mentoria (Jorgensen, 2003). Segundo um estudo de Alsop (2007) estes também são considerados como opinativos e como tendo a expectativa de “serem ouvidos”.

Desta forma, é de grande importância frisar que a geração *Baby Boomer* apesar de ter sido pioneira a considerar o conceito de *WLB* importante na sua satisfação com o trabalho, os colaboradores mais jovens da Geração X e a Geração Y (*Millennials*) valorizam ainda mais a conciliação entre os papéis sociais e as exigências do trabalho (Klun, 2008). Contudo, Sonier (2012) afirma que todas as gerações trabalham mais horas e têm mais problemas em conseguir criar *WLB*, referindo um estudo da *Society of Human Resource Management* que verificou que cerca de 89% dos trabalhadores americanos sentem dificuldade em ter *WLB*. Relativamente à satisfação no trabalho, por si só, sentida pelas gerações, vários estudos concluíram que não existem diferenças significativas, entre as três gerações (Cennamo & Gardner, 2008; Kowske et al., 2010), apesar de um estudo de Westerman e Yamamura (2007) hipotetizar que os *Baby Boomers* sentiriam menor satisfação. Já englobando as três variáveis, estudos recentes de Darcy et al. (2012) e de Lawson et al. (2012) observaram que indivíduos mais jovens denotam mais motivação, com menos impacto no *WLB* e níveis mais elevados de satisfação no trabalho.

Portanto, a literatura, conforme mencionado acima, considera que a existência de *WLB* levará a um maior nível de satisfação no trabalho, bem como, de produtividade, sendo que cada

geração valoriza esta primeira variável de maneiras diferentes. Deste modo, antecipa-se que a primeira geração apesar de considerar o *WLB* como algo importante na satisfação sentida, não o valoriza tanto quanto a segunda e terceira gerações, o que poderá provocar ou não, alterações na sua dinâmica com a Satisfação no Trabalho. Já a segunda e terceira gerações consideram muito importante a existência de *WLB* uma vez que, possuem uma grande vontade de viver a sua vida pessoal, o que os pode insatisfazer, se tal não acontecer.

Em conclusão, considerando a informação mencionada anteriormente, coloca-se a segunda hipótese teórica de investigação:

Hipótese 2: A pertença geracional modera a relação entre o *WLB* e a Satisfação no Trabalho.

- a) O *WLB* prediz positivamente a Satisfação no Trabalho, sendo que esta relação será menos forte na Geração *Baby Boomer*.
- b) O *WLB* prediz positivamente a Satisfação no Trabalho, sendo que esta relação será mais forte nas Gerações X e Y.

2. Metodologia

O presente estudo assumiu uma metodologia quantitativa, utilizando como instrumento um questionário de autorrelato e tendo como objetivo perceber a influência da pertença a uma das três gerações (variável moderadora) na relação entre o *WLB* (variável independente) e a Satisfação no Trabalho (variável dependente).

2.1. Procedimento de recolha de dados

O procedimento de recolha de dados foi realizado com a divulgação *online* do protocolo de investigação (anexo 2), que continha o objetivo de estudo, a questão da confidencialidade das informações pessoais e o seu anonimato, bem como, o facto da participação ser totalmente voluntária, não envolvendo quaisquer riscos para o participante. Por último, obteve-se a concordância da amostra em participar no estudo, através do consentimento informado. Assim sendo, a recolha dos dados foi realizada através da plataforma *Google Forms*, sendo que o questionário esteve disponível durante todo o mês de abril, no auge da pandemia por SARS-CoV-2, em Portugal¹. Os participantes responderam ao questionário, sendo 7/8 minutos, o tempo médio estimado de preenchimento.

2.2. Amostra

De acordo com o objetivo, utilizou-se uma amostra não-probabilística obtida por bola de neve da população portuguesa, atualmente no mercado de trabalho. Assim sendo, a amostra total contou com 228 participantes, com idades compreendidas entre os 20 e os 66 anos (idade de reforma, atualmente). Enquanto que a amostra selecionada para o estudo é composta por um total de 216 participantes, agrupados consoante as gerações a que pertencem: 15 (7%) da Geração *Baby Boomer*; 70 (32%) da Geração X e 131 (61%) da Geração *Millennial*, tal como se observa no Anexo 1.

Os critérios de participação passaram pela obrigação de os participantes se encontrarem inseridos no mercado de trabalho e terem idades compreendidas entre os 20 e os 66 anos. Contudo, 12 participantes foram considerados inválidos por não corresponderem aos critérios exigidos.

¹ O vírus SARS-CoV-2, causa a doença COVID-19, cujos primeiros casos, surgiram na China, no final do ano de 2019.

Relativamente ao *N* total, 77 (36%) são do sexo masculino e 139 (64%) do sexo feminino, com uma idade média situada nos 36 anos ($M = 35.78$; $DP = 11.99$) e os valores mínimo e o máximo de idades de 20 e 64 anos. A maioria dos participantes, ou seja, 34% (74) possui habilitações literárias ao nível de Licenciatura e cerca de metade dos participantes, 109 (51%) encontram-se solteiros atualmente. Relativamente às questões familiares, a média de membros do agregado familiar é de 3 ($M = 2.94$; $DP = 1.22$), sendo que 116 (54%) afirma não ter filhos, enquanto 100 (46%) têm filhos, dos quais a média de idades dos filhos situa-se nos 23 anos ($M = 23.37$; $DP = 9.88$). 187 participantes (87%) afirmam não ter membros adultos a seu encargo, enquanto que 29 (13%) afirmam possuir a seu encargo membros adultos, dos quais a média de idades destes últimos encontra-se nos 26 anos ($M = 27.45$; $DP = 11.95$). Relativamente ao horário de trabalho, 123 participantes (57%) trabalham em regime de horário fixo, 39 (18%) em regime de horário flexível, 26 (12%) em horário por turnos, 26 (12%) com isenção de horário de trabalho e, por último, 2 (1%) com horário noturno. Por fim, é de referir que se observou uma elevada quantidade de profissões dos participantes, como comprovado pelo Anexo 3.

2.3. Instrumentos

No que diz respeito ao protocolo de investigação, este incluiu, numa parte inicial, um questionário sociodemográfico, de forma a recolher dados que caracterizassem a amostra, tal como género, naturalidade, estado civil, agregado familiar e horários de trabalho praticados. A seguir foram selecionados instrumentos que avaliassem da melhor forma possível as variáveis do estudo, tendo em conta o objetivo deste. Os instrumentos selecionados foram:

Escala de *Work-Life Balance* (Hayman, 2005, adaptada do instrumento de Fisher-McAulley et al., 2003) que tem como objetivo a avaliação da perceção de *WLB* dos participantes no estudo. Esta escala possui 15 itens (contrariando a escala original que possui 19), estando dividida em três fatores: Interferência do trabalho na vida pessoal, Interferência da vida pessoal no trabalho e, por último, o Enriquecimento trabalho-vida pessoal. O participante realizou esta avaliação consoante uma escala de sete pontos, relacionada com a frequência sentida, sendo (1) Nunca, (2) Raramente, (3) Ocasionalmente, (4) Às vezes, (5) Frequentemente, (6) Quase Sempre e, por fim, (7) Sempre. Relativamente à sua fiabilidade, a consistência interna (Alfa de *Cronbach*) situa-se, para os respetivos fatores, nos .93 (factor 1), .85 (factor 2) e .69 (factor 3).

Questionário da Satisfação Laboral S20/23 (Meliá & Peiró, 1989, adaptado para a população portuguesa por Ferreira et al., 2010), que tem como propósito avaliar a perceção de satisfação no trabalho do indivíduo. Possui 23 itens, igualmente à versão original, que se

distribuem por cinco fatores: Satisfação com a supervisão; Satisfação com o ambiente físico; Satisfação com os benefícios; Satisfação intrínseca e Satisfação com a participação. É avaliada através de uma escala de *Likert* de sete pontos, sendo que (1) muito insatisfeito, (2) bastante insatisfeito, (3) algo insatisfeito, (4) indiferente, (5) algo satisfeito, (6) bastante satisfeito e (7) muito satisfeito (Meliá & Peiró, 1989). Segundo Ferreira et al. (2010) esta escala apresentou ainda qualidades psicométricas adequadas, de valor elevado de consistência interna para a escala total (0.92) e para os diferentes fatores (.89, .81, .76, .80 e .78).

No presente estudo, foi realizada a análise da consistência interna para cada escala, através do Alfa de *Cronbach*, de forma a perceber a respetiva confiabilidade. Verificou-se que a escala de *WLB* possui boas qualidades psicométricas com um adequado valor para a escala total ($\alpha = .80$). O mesmo se observa para a escala de Satisfação no Trabalho que revelou boas qualidades psicométricas com um elevado valor de consistência interna ($\alpha = .97$).

3. Resultados

3.1. Procedimentos Estatísticos

Foram realizados diversos testes estatísticos, utilizando-se o programa IBM SPSS versão 24 (*Statistical Package for the Social Sciences*), visto que se utilizou questionários de autorrelato. Numa primeira etapa foi realizada uma análise estatística descritiva para caracterizar a amostra obtida em relação aos seus dados sociodemográficos, calculando-se, também, as consistências internas de cada escala. De seguida procedeu-se à análise da normalidade da amostra, através da observação da curtose e assimetria (Kline, 2016) e realizou-se o primeiro teste com a finalidade de perceber se o *WLB* predizia positivamente a Satisfação no Trabalho, utilizando-se para tal uma regressão entre as duas variáveis. Para verificar se existia um efeito moderador da variável da Pertença Geracional na relação entre o *WLB* e a Satisfação no Trabalho, realizou-se um modelo moderador simples no *PROCESS* Macro. Por fim, como análises exploratórias, realizou-se uma regressão entre o *WLB* e a Satisfação no Trabalho, com *split cases*, de forma a discriminar para cada geração. Além disso, realizou-se, também, Testes T para amostras independentes, de forma a perceber as diferenças entre médias, entre homens e mulheres relativamente ao *WLB* e à Satisfação no Trabalho, percebendo-se se existem diferenças de género em relação às VD's. A última análise foi, também, um teste T para amostras independentes, de forma a perceber as diferenças de médias entre trabalhadores com e sem filhos, relativamente ao *WLB* e à Satisfação no Trabalho.

3.2. Resultados Estatísticos

Inicialmente realizou-se a análise da normalidade através da observação da curtose e assimetria, de forma a perceber se existia uma distribuição normal da amostra para os dois instrumentos utilizados, o que foi comprovado, visto que nenhuma das variáveis apresenta uma assimetria superior a $|3|$ nem uma curtose superior a $|10|$ (Kline, 2016), como se observa na tabela 1.

Tabela 1

Normalidade da Distribuição (N = 216)

	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Erro	Estatística	Erro
WLB	-.08	.17	.09	.33
ST	-.45	.17	-.11	.33

Nota. WLB - *Work-Life Balance*; ST – Satisfação no Trabalho

De seguida, para a Hipótese 1, mencionada anteriormente, realizou-se uma regressão simples linear, onde se relacionou a variável *WLB* com a Satisfação no Trabalho, observando-se que o modelo explica 12% ($R^2 = .12$) da variação da Satisfação no Trabalho e demonstra ser significativo, $F(1, 214) = 29.09, \rho < .001$. O efeito do *WLB* na Satisfação no Trabalho é positivo e significativo, $B = .46, t = 5.39, \rho < .001$. Assim, sendo os resultados sugerem que o *WLB* prediz positivamente a Satisfação no Trabalho, corroborando a Hipótese 1.

Para a Hipótese 2, com a finalidade de verificar se a Pertença Geracional modera a relação entre o *WLB* e a Satisfação no Trabalho, realizou-se uma análise com um modelo de moderação através de uma regressão linear simples. Esta análise foi conduzida no *PROCESS* Macro (Modelo 1; 10000 *bootstraps*), sendo que o modelo é significativo, $F(3, 212) = 11.79, \rho < .001$, apresentando 14% ($R^2 = .14$) da variância da VD e o efeito interação é positivo, mas não significativo, $B = .03, t = .21, \rho = .835$; 95% IC [-.26, .32]. Estes resultados indicam que não existe um efeito moderador por parte das Gerações relativamente ao *WLB* e Satisfação no Trabalho, o que invalida a hipótese testada.

Posteriormente, e de forma complementar, realizou-se duas *ONE WAY ANOVA*, para perceber se existiam diferenças estatisticamente significativas entre as médias dos diferentes grupos. Assim, verificou-se que não existe um efeito significativo do *WLB* ao nível $p < .05$ para as três gerações [$F(2, 213) = .14, p = .870$]. As observações das médias para as diferentes gerações comprovam isso mesmo, *Baby Boomer* ($M = 4.78; DP = .63$); Geração X ($M = 4.67; DP = .81$) e *Millennials* ($M = 4.67; DP = .73$). Como também não existe um efeito significativo da Satisfação no Trabalho ao nível $p < .05$ para as três gerações [$F(2, 213) = 2.24, \rho = .109$]. As observações das médias para as diferentes gerações também o comprovam, *Baby Boomer* ($M = 4.56; DP = 1.29$); Geração X ($M = 4.84; DP = 1.00$) e *Millennials* ($M = 5.05; DP = .95$).

Por último, de forma a complementar mais profundamente as informações anteriores, realizou-se uma regressão linear simples de forma a perceber o efeito do *WLB* na Satisfação no Trabalho, discriminado para cada uma das gerações. Posto isto, observou-se que o modelo, para a geração *Baby Boomer*, demonstra não ser significativo, $F(1, 13) = .83, \rho = .379$; para a geração X o modelo explica 12% ($R^2 = .12$) da variância da Satisfação no Trabalho, demonstrando ser significativo, $F(1, 68) = 9.50, \rho = .003$; por último, para os *Millennials* o modelo explica 14% ($R^2 = .14$) da variância Satisfação no Trabalho, indicando ser significativo, $F(1, 129) = 21.07, \rho < .001$. Relativamente ao efeito do *WLB* na Satisfação no Trabalho, nos *Baby Boomers*, é positivo, mas não significativo, $B = .50, t = .91, \rho = .379$. Na geração X é positivo e significativo, $B = .43, t = 3.08, \rho = .003$; por último, nos *Millennials* o efeito é positivo e significativo, $B =$

.49, $t = 4.59$, $p < .001$. Os resultados obtidos indiciam que na geração *Baby Boomers*, o *WLB* não prediz a Satisfação no Trabalho.

Como informação complementar e de forma a comparar o *WLB* com diferentes características individuais, neste caso, homens e mulheres, conduziu-se um Teste T para amostras independentes. Deste modo, observou-se que os valores do teste de *Levene* permitem averiguar da homogeneidade das variâncias, $F(1, 214) = .48$, $p = .489$, o que confirma a existência de homogeneidade entre estas. Os resultados indicam que não existem diferenças entre homens e mulheres relativamente ao *WLB*, sendo nos Homens ($M = 4.71$; $DP = .71$) e nas mulheres ($M = 4.66$; $DP = .77$), $t(214) = .54$, $p = .593$. Da mesma forma, realizou-se outro Teste T para amostras independentes, de forma a comparar a Satisfação no Trabalho entre homens e mulheres. Assim, observou-se os valores do teste de *Levene*, $F(1, 214) = .03$, $p = .853$, o que confirma a existência de homogeneidade de variâncias. Os resultados indicam que não existem diferenças entre homens e mulheres relativamente à Satisfação no Trabalho, sendo as médias nos Homens ($M = 5.06$; $DP = .99$) e nas mulheres ($M = 4.88$; $DP = 1.00$), $t(214) = 1.23$, $p = .220$. Além disso, o mesmo teste se realizou, mas comparativamente à existência e inexistência de filhos dos colaboradores, relativamente ao *WLB* e Satisfação no Trabalho, podendo, assim, comparar as médias dos dois grupos. Assim sendo, observou-se que os valores do teste de *Levene* permitiram verificar a homogeneidade das variâncias, sendo que $F(1, 214) = .02$, $p = .883$. Os resultados indicam que não existem diferenças estatisticamente significativas entre indivíduos que têm filhos e os que não têm, relativamente ao *WLB*, sendo nos indivíduos sem filhos ($M = 4.69$; $DP = .73$) e nos indivíduos com filhos ($M = 4.67$; $DP = .78$), $t(214) = .16$, $p = .875$. Além disso, realizou-se outro Teste T para amostras independentes, de forma a comparar a Satisfação no Trabalho entre indivíduos que têm filhos e os que não têm. Assim, observou-se os valores do teste de *Levene*, sendo que $F(1, 214) = 5.22$, $p = .023$, o que não confirma a existência de homogeneidade de variâncias. Os resultados indicam que existem diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos relativamente à Satisfação no Trabalho, sendo nos indivíduos sem filhos ($M = 5.10$; $DP = 0.89$) e nos indivíduos com filhos ($M = 4.76$; $DP = 1.09$), $t(190.60) = 2.52$, $p = .013$; 95% IC = [.07, .61].

4. Discussão de Resultados

Os resultados obtidos confirmam a Hipótese 1 (O *WLB* prediz positivamente a Satisfação no Trabalho), revelando-se de acordo com a meta-análise de Sirgy e Lee (2017) e o estudo de Fisher et al. (2009), onde se observou que as duas variáveis se relacionam positivamente.

A Hipótese 2 não foi corroborada, ou seja, não se verifica a existência de uma moderação entre a Pertença Geracional e o *WLB* e Satisfação no Trabalho. De forma a confirmar a rejeição desta hipótese, realizaram-se duas ANOVAS que confirmaram não existirem diferenças estatisticamente significativas entre as médias das diferentes gerações em relação ao *WLB* e à Satisfação no Trabalho. Os resultados obtidos relativamente ao *WLB* são suportados pelo estudo de Aydemir et al. (2016), que concluiu não existirem diferenças estatisticamente significativas entre as gerações, bem como, os resultados relativos à Satisfação no Trabalho são apoiados pelos estudos de Cennamo e Gardner (2008) e Kowske et al. (2010), que afirmaram não existirem diferenças estatisticamente significativas entre as diversas gerações. Por último, também como análise exploratória, realizou-se uma regressão entre o *WLB* e a Satisfação no Trabalho em cada Geração, de forma a perceber se o *WLB* predizia positivamente a Satisfação no Trabalho em cada grupo, o que não se verificou no caso da geração *Baby Boomer*, mas verificando-se nas outras duas gerações. Estes resultados podem ser explicados devido a uma distribuição desigual dos membros dos grupos, sendo a geração *Baby Boomer* a que possui um número mais reduzido de membros ($N = 15$). Neste cenário, o facto de não se ter constatado nos resultados uma moderação entre as três variáveis estudadas, pode ter sido causado por uma amostra total também reduzida, que poderá ter enviesado os resultados, pois segundo Marçal (2016), amostras mais reduzidas levarão a uma menor confiança nos resultados obtidos, sendo que as conclusões devem ter isso em consideração. Além disso, Almeida e Freire (2000, p.79) referem que “(...) apesar do método aleatório na constituição dos grupos, e particularmente quando os grupos são de reduzida dimensão, os grupos em comparação não podem ser assumidos como equivalentes. Sendo difícil antecipar que os grupos possam ser à partida equivalentes e, dado que isso vai levantar sérias dificuldades à associação de eventuais diferenças encontradas aos valores ou condições da variável independente (...)”.

Portanto, visto que não se confirma a Hipótese 2, procedeu-se a uma análise exploratória, com Testes T, com alguns antecedentes do *WLB* de forma a perceber se existem diferenças estatisticamente significativas entre os sexos e entre indivíduos com e sem filhos, visto que estes podem ser fatores determinantes do *WLB* (Singh & Awasthy, 2009), podendo-

se, assim, comparar relativamente a este conceito, bem como, à Satisfação no Trabalho. Por conseguinte, os resultados do presente estudo comprovam que não existem diferenças estatisticamente significativas de médias entre homens e mulheres, sendo concordante com o estudo de Doble e Supriya (2010) que refere não existirem diferenças entre sexos relativamente ao *WLB* sentido, frisando, além disso, que a maioria dos participantes sente desequilíbrio entre estes papéis. O mesmo se passa relativamente à Satisfação no Trabalho, sendo que seria de esperar que as mulheres demonstrassem menores níveis deste tipo de satisfação, pois estão mais associadas a empregos com vencimentos mais baixos, contratos temporários, funções de *part-time* e proteção social a níveis inferiores (Miao & Bian, 2017), contudo, o estudo dos autores Sousa-Poza e Sousa-Poza (2000) é parcialmente concordante com os resultados obtidos, visto terem realizado um estudo *cross-national* por vários países, sendo que na sua maioria não se encontraram diferenças significativas entre o género e a Satisfação no Trabalho, acabando somente por se observar diferenças favoráveis às mulheres em oito países, num total de 28.

Em segundo lugar realizou-se outro Teste T para confrontar as médias entre os indivíduos com e sem filhos, relativamente ao *WLB*, bem como, em relação à Satisfação no trabalho. Segundo um estudo de Darcy et al. (2012) não existem diferenças significativas entre os valores relativos a colaboradores com filhos e sem filhos, em relação ao *WLB*. Relativamente à Satisfação no Trabalho, segundo Rothausen (1994) observou-se que o trabalho e a família são duas áreas importantes da vida para adultos, sendo que a satisfação de um domínio vai afetar a satisfação do outro. Assim, é provável que os colaboradores que tenham filhos estejam mais envolvidos no domínio da família, que os colegas que não os têm. Se os colaboradores que são pais estão mais comprometidos com a família, então aspetos da vida familiar são mais prováveis de exercer um efeito positivo ou negativo na Satisfação no Trabalho, em relação aos que não o são. Isto pode ser refletido em diferenças relativamente a como as várias facetas da satisfação determinam a Satisfação no Trabalho nos dois grupos. De acordo com Frey e Eichenberger (1996) "ter um filho em vez de permanecer sem filhos limita o tempo e os recursos financeiros dos pais por cerca de 20 anos, talvez até para o resto das suas vidas" (p. 188), sendo que um estudo de Georgellis et al. (2012) concluiu que as pessoas se sentem significativamente menos satisfeitas no trabalho, por um período temporal até cinco anos após o nascimento do primeiro filho.

5. Conclusão

O presente estudo teve como objetivo perceber a influência da pertença a uma das três gerações na relação entre o *WLB* e a Satisfação no Trabalho, numa amostra diversificada de trabalhadores, integrados no mercado de trabalho, de forma a englobar indivíduos de todas as gerações. Os resultados obtidos sugerem que existe uma relação entre o *WLB* e a Satisfação no Trabalho, sendo que a primeira variável prediz positivamente a segunda. Contudo, não se verifica um efeito moderador da Pertença Geracional na relação entre as variáveis mencionadas anteriormente, informação suportada pela realização de duas ANOVAS que confirmam não existirem diferenças estatisticamente significativas entre as médias das diferentes gerações em relação ao *WLB* e à Satisfação no Trabalho. Além disso, conclui-se que não existem diferenças significativas entre homens e mulheres relativamente ao *WLB* e à Satisfação no Trabalho, bem como, não se verifica existirem diferenças significativas entre os indivíduos com e sem filhos quanto ao *WLB*, no entanto, existem quanto à Satisfação no Trabalho.

Tendo em conta a falta de estudos que relacionem estas três variáveis, a pertinência deste estudo está no facto do mercado de trabalho ser composto por mudanças, sendo que uma das mais difíceis é quando novos colaboradores são jovens e de novas gerações que entram no mercado de trabalho (Twenge & Campbell, 2008). Assim, torna-se necessário este tipo de estudos, de forma a expandir o conhecimento atual sobre as diversas variáveis, ou seja, clarificação dos conceitos e, também, explorar mais a temática das diferentes gerações num mesmo contexto laboral e a sua relação com o *WLB* e a Satisfação no Trabalho, de forma a perceber se os resultados variam ou se se encontram na mesma linha dos resultados obtidos nestes estudo.

5.1. Limitações e Propostas para Investigações Futuras

Expostas as conclusões deste estudo, é necessário mencionar algumas das limitações e propostas para investigações futuras de modo a, se possível, preencher algumas lacunas neste âmbito. A primeira limitação encontra-se no facto de este estudo estar assente numa amostra relativamente reduzida de uma ampla população, o que implica cuidado ao nível da generalização dos resultados. Assim, seria importante que próximos estudos sejam baseados numa amostra mais extensa. É de extrema importância referir que este estudo contou com uma amostra sem critérios em termos de sectores de atividade ou profissões específicas, o que levará a um menor controlo de variáveis que são associadas a estes, sendo que também se aconselha

algum rigor neste sentido. Seria importante e bastante pertinente a condução de outros estudos com a mesma temática, de forma a perceber se os resultados variam ou serão iguais aos obtidos.

A segunda limitação prende-se com o facto de este estudo não ter controlado outras variáveis que possam ter ou não interferido nos resultados, tais como o *engagement*, a fase da vida em que o indivíduo se encontra, a motivação sentida, entre outras. Posto isto, considera-se necessário estudar e relacionar outras variáveis de forma a perceber a sua influência nas variáveis centrais deste estudo. Por último, fruto de um contexto pandémico, cuja recolha de dados foi realizada no seu auge, podem ter existido alterações de perceções ou algum pessimismo, que num contexto normal os indivíduos poderiam não sentir. Deste modo, seria plausível a realização de um estudo posterior, que comparasse os atuais resultados obtidos com os registados, nesse período.

5.2. Contribuições

A temática do *WLB* ainda está, atualmente, em expansão, existindo alguma dificuldade em estabelecer uma definição concordante do conceito (Gagnano et al., 2020). Este estudo contribui para o aumento do conhecimento acerca do *WLB*, uma vez que se centra e faz uma revisão literária, não se cingindo ao domínio da família dentro deste, nem integrando o conceito de *Work-Family Balance*. Segundo Gagnano et al. (2020) uma maioria dos estudos sobre esta temática considera somente o domínio familiar, acabando, assim, por estudar o *Work-Family Balance*, ou seja, não o *WLB*. Posto isto, este estudo pode contribuir para uma consolidação de conhecimento atual, solidificado e específico sobre este conceito.

Além disto, este estudo comprova que o *WLB* está relacionado com a Satisfação no Trabalho, ou seja, predizendo positivamente esta. Isto pode auxiliar as organizações a compreender e inovar em, por exemplo, medidas relativas ao *WLB* para os seus colaboradores, de forma a aumentar a sua satisfação, que elevará a sua produtividade e afetará a sua retenção (Haider & Azmi, 2019). Além disso, os resultados das análises exploratórias comprovam que não existem diferenças entre sexos, tanto relativamente ao *WLB*, como à Satisfação no Trabalho, o que não quer dizer que as organizações não se esforcem para conseguir gerir estas questões de uma forma mais benéfica para os colaboradores, independentemente do seu sexo.

Referências

- Allerton, H. (2001). Generation why'. *Training & Development*, 55(1), 56-60.
- Almeida, L. S., & Freire, T. (2000). *Metodologia da investigação em psicologia e educação*. Psiquilibrios.
- Alsop, R. (2007). Welcoming the new millennials: M.B.A. programs adjust to the next generation and their parents. <http://www.thetrophykids.com/articles/welcoming.html>
- Andrade, M. C. P. (2011). Work-Life Balance: Condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Exedra: Revista Científica*, (1), 41-54.
- Aydemir, M., Dinc, M. S., & Çağlar, M. (2016). *How Work-Life Balance and Work Values Differ From Generation To Generation: An Exploratory Study*. 2 nd Annual International Conference on Social Sciences (AICSS), Turquia.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4), 78-86.
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, 31 predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 507-523. <https://doi.org/10.1108/02683940810884513>.
- Brough, P., Hassan, Z., & O'Driscoll, M. (2014). Work-life enrichment. In A. Shimazu, M. Dollard, R. B. Nordin, & J. Oakman (Eds.), *Psychosocial factors at work in the Asia Pacific* (pp. 323-336). Springer International Pu. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8975-2_17.
- Cappi, M. N., & Araujo, B. F. V. B. D. (2015). Satisfação no Trabalho, Comprometimento Organizacional e Intenção de Sair: Um Estudo entre as Gerações XEY. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 21(3), 576-600. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.0782014.54843>.
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>

- Chao, L. (2005). For Gen Xers, it's work to live: Allowing employees to strike balance between job and life can lead to better retention rates. *Wall Street Journal*, 29(6).
- Comazzetto, L. R., Vasconcellos, S. J. L., Perrone, C. M., & Gonçalves, J. (2016). A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. *Psicologia: ciência e Profissão*, 36(1), 145-157. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703001352014>.
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2), 111-120. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.11.001>.
- De Luis, M. P., Martínez, A. P., & Vela, M. J. (2002). La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar. *Boletín Económico del ICE*, 2741, 37-50.
- Department for Education and Employment (2000). *Creating a Work-Life Balance: A Good Practice Guide for Employers*. Department for Education and Employment.
- Dhas, B., & Karthikeyan, P. (2015). Work-Life Balance Challenges and Solutions: Overview. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 2(12), 10-19.
- Doble, N., & Supriya, M. V. (2010). Gender Differences in the Perception of Work-Life Balance. *Managing Global Transitions: International Research Journal*, 8(4), 331-342.
- Ferreira, J., Fernandes, R., Santos, E., & Peiró, J. (2010). Contributo para o estudo psicométrico da versão portuguesa do Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. *Psychologica*, 2(52), 7-34. https://doi.org/10.14195/1647-8606_52-2_1.
- Fisher-McAulley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, abril 12). *Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes*. Annual Conference of the Society for Industrial Organisational Psychology, Orlando.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441– 456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>.
- Frey, B. S., & Eichenberger, R. (1996). Marriage paradoxes. *Rationality and Society*, 8(2), 187-206. <https://doi.org/10.1177/104346396008002004>.

- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>.
- Gentry, W. A., Deal, J. J., Griggs, T. L., Mondore, S. P., & Cox, B. D. (2011). A comparison of generational differences in endorsement of leadership practices with actual leadership skill level. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 63(1), 39-49. <http://dx.doi.org/10.1037/a0023015>.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1999). *Understanding and managing organizational behaviour*. Addison-Wesley.
- Georgellis, Y., Lange, T., & Tabvuma, V. (2012). The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 464-473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.005>.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>.
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Editorial: Work–life Balance: A Matter of Choice?. *Gender, Work and Organization*. 16(1), 1-13. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x>.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>.
- Haider, M., & Azmi, F. T. (2019). A Review of Literature Work Life Balance and Job Satisfaction. *Journal of General Management Research*, 6(1), 65-77.
- Hart, K. A. (2006). Generations in the workplace: finding common ground. *MLO: medical laboratory observer*, 38(10), 26-27.

- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91. <http://hdl.handle.net/20.500.11937/46385>.
- Hewlett, S. A., Sherbin, L., & Sumberg, K. (2009). How Gen Y and Boomers will reshape your agenda. *Harvard Business Review*, 87(7-8), 71-77.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349-358. <https://doi.org/10.1037/a0019282>.
- Horta, L. (2010). *Diferenças inter-geracionais numa empresa de consultoria: Auto e hetero percepções de atitudes e valores*. (Master's thesis, Universidade de Lisboa).
- Jenkins, J. (2007). Leading the four generations at work. <https://www.amanet.org/articles/leading-the-four-generations-at-work/>.
- Johnson, M. (2015). Stop talking about work/life balance! TEQ and the millennial generation. *Workforce Solutions Review*, 6(2), 4-7.
- Jonck, P., van der Walt, F., & Sobayeni, N. C. (2017). A generational perspective on work values in a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i1.1393>.
- Jorgensen, B. (2003). Baby Boomers, Generation X and Generation Y?. *Foresight*, 5(4), 41-49. <https://doi.org/10.1108/14636680310494753>.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>.
- Kanwar, Y. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2009). Work-life balance and burnout as predictors of job satisfaction in the IT-ItEs Industry. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 13(2), 1-12. <https://doi.org/10.1177/097226290901300201>.
- Kassim, E. S., Ali, S. A. M., Jalaini, S. F. A. K., Said, N. A., Ab Latiff, D. S., & Salleh, F. (2013, Junho 23-26). *Work life balance and job satisfaction: How relevant are they?*. In 2013 International Conference on Technology, Informatics, Management, Engineering and Environment, Indonésia.

- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (pp. 79-93). Wiley.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Klun, S. (2008). Work-life balance is a cross-generational concern—and a key to retaining high performers at Accenture. *Global Business and Organizational Excellence*, 27(6), 14-20. <https://doi.org/10.1002/joe.20229>.
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act*. Jossey-Bass.
- Kowske, B. J., Rasch, R., & Wiley, J. (2010). Millennial' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generation effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 265-279. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9171-8>.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65-76. <https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011>.
- Latkovikj, M.T., & Popovska, M.B. (2015). Work values and preferences of the new workforce: HRM implications for Macedonian Millennial Generation. *Journal of Advanced Management Science*, 4(4), 312-319. <https://doi.org/10.12720/joams.4.4.312-319>.
- Lawson, K. M., Davis, K. D., Crouter, A. C., & O'Neil, J. W. (2012). Understanding Work family spillover in hotel managers. *Internation Journal of Hospitality Management*, 33(1), 273-281. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.09.003>.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0).
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally College Pub. Co.
- Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. In M. Gruneberg & T. Wall (Eds), *Social psychology and organizational behaviour* (pp. 93-117). Wiley.

- Marçal, D. (2016). *Pseudociência*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996) Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417–432. <https://doi.org/10.2307/353506>.
- Martinez, M. C. (2002). *As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador* (Master's thesis, Universidade de São Paulo).
- Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 6(0), 59.
- Meliá, J. & Peiró, J. (1989a). La medida de satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Melo, J. A. M. de (2012). Geração Y nas organizações e os desafios para a gestão de pessoas. *Negócios em projeção*, 3(2), 49-65.
- Miao, Y., Li, L., & Bian, Y. (2017). Gender differences in job quality and job satisfaction among doctors in rural western China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 848. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2786-y>.
- Narendranath, S. (2007). Work life balance-the employers perspective. *Osmania Journal of management*.
- Oliveira, S. (2009). Geração Y: era das conexões, tempo de relacionamentos. *Clube de Autores*.
- Pasamar, S. (2015). Availability and use of work-life benefits: what's in between?. *Personnel Review*, 44(6), 949 – 969. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0054>.
- Poelmans, S. A., Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Achieving work–life balance: Current theoretical and practice issues. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 227–238. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.227>.
- Rothausen, T. J. (1994). Job Satisfaction and the Parent Worker: The Role of Flexibility and Rewards. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 317–336. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1021>.

- Singh, A. K., & Awasthy, R. (2009). Work-Life Balance: Causes, Consequences and Interventions. *NHRD Network Journal*, 2(6), 59-67. <https://doi.org/10.1177/0974173920090606>.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*, 265-274.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2017). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>.
- Smith, K. T. (2010) Work-Life Balance Perspectives of Marketing Professionals in Generation Y. *Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434-447. <https://doi.org/10.1080/15332969.2010.510724>.
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363- 382. <https://doi.org/10.1002/job.147>.
- Sonier, D. (2012). Gen Xers and Millennials still want work-life balance. *Healthcare Design*, 12(2), 20-22. [https://www.thefreelibrary.com/Gen Xers and Millennials still want work-life balance.-a0319379106](https://www.thefreelibrary.com/Gen+Xers+and+Millennials+still+want+work-life+balance.-a0319379106).
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Taking another look at the gender/job-satisfaction paradox. *Kyklos*, 53(2), 135-152. <https://doi.org/10.1111/1467-6435.00114>.
- Tulgan, B., & Martin, C. (2001). *Managing Generation Y Global Citizens Born in the Late 70s and Early 80s*. HRD Press.
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862-877. <https://doi.org/10.1108/02683940810904367>.
- Vasumathi, A. (2018). Work life balance of women employees: a literature review. *International Journal of Services and Operations Management*, 29(1), 100-146.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>.

Wang, J., & Verma, A. (2012). Explaining organizational responsiveness to work-life balance issues: the role of business strategy and high-performance work systems. *Human Resource Management*, 51(3), 407-432. <https://doi.org/10.1002/hrm.21474>.

Westerman, J.W., & Yamamura, J. H. (2006). Generational preferences for work environment fit: effect on employee outcomes. *Career Development International*, 12(2), 150-61. <https://doi.org/10.1108/13620430710733631>.

ANEXOS

Anexo 1 – Análise descritiva da distribuição da amostra por Gerações

		Geração <i>Baby Boomer</i>	Geração X	Geração Y	Total
		(N = 15)	(N = 70)	(N = 131)	
Sexo	Masculino	7	28	42	77
	Feminino	8	42	79	139
Estado Civil	Solteiro(a)	0	7	102	109
	União de Facto	1	6	11	18
	Casado(a)	9	44	16	69
	Divorciado(a)	5	13	2	20
Filhos	Sim	1	9	106	116
	Não	14	61	25	100
Adultos Dependentes	Sim	11	48	128	187
	Não	14	22	3	29
Horário de Trabalho	Fixo	8	43	72	123
	Flexível	2	9	28	39
	Turnos	1	8	17	26
	Isenção de Horário de Trabalho	4	10	12	26
Habilitações	Noturno	0	0	2	2
	1º CEB	0	2	0	2
	2º CEB	1	6	0	7
	3º CEB	2	11	7	20
	Ensino Secundário	4	27	30	61

Curso Profissional/Tecnológico	0	0	1	1
Bacharelato	2	3	3	8
Licenciatura	6	19	49	74
Pós-graduação	0	0	1	1
Mestrado	0	1	34	35
Doutoramento	0	0	0	0
CET	0	1	6	7

Anexo 2 – Protocolo de Investigação utilizado na Recolha de Dados



CATOLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

Pertença Geracional, *Work-Life Balance* e Satisfação no Trabalho

Este estudo centra-se nas questões relativas às diferenças Geracionais, *Work-Life Balance* e Satisfação no Trabalho, desenvolvido no âmbito de uma dissertação do Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos, na Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa. A orientação deste estudo é realizada pela Professora Doutora Maria Adélia de Jesus Monarca.

O participante é inteiramente livre de participar ou não neste estudo. Se se voluntariar para participar, é livre de a terminar a qualquer momento sem consequências de qualquer tipo. É, também, de ressaltar que o questionário é totalmente anónimo e confidencial. Nenhum dado será tornado público sem o prévio consentimento dos interessados.

Obrigada pela sua contribuição nesta investigação,
Andreia Machado.

Compreendo os procedimentos acima descritos e concordo em participar neste estudo.

Tem mais de 20 anos (inclusive) e encontra-se, atualmente, inserido no mercado de trabalho?
(Se "Sim" pode continuar para a página seguinte; Se "Não", encerra por aqui a sua participação)

Dados Pessoais

Género: F M

Idade: _____

Naturalidade: _____

Se não tiver Naturalidade Portuguesa, há quanto tempo reside em Portugal? _____

Habilitações literárias: _____

Estado Civil: Solteiro(a) _____ União de Facto _____ Casado(a) _____ Divorciado(a) _____
Viúvo(a) _____

Membros do agregado familiar (incluindo o participante): _____

Tem filhos? Sim ___ Não ___ (Se assinalou "Sim", qual(ais) a(s) idade(s)? _____)

Tem adultos dependentes a seu encargo? Sim ___ Não ___ (Se assinalou "Sim",
qual(ais) é(são) a(s) idade(s)? _____)

Horário: Fixo _____ Flexível _____ Turnos _____ Isenção de Horário de Trabalho _____
Noturno _____

Qual é a sua profissão? _____

Work-Life Balance

(Hayman, 2005, adaptada de Fisher-McAulley, Stanton, Jolton, & Gavin, 2003)

O Work-Life Balance refere-se à conciliação entre o papel laboral de um colaborador e os diversos papéis que este exerce, ao nível pessoal.

Leia com cuidado e classifique os seguintes itens de acordo com o seu nível de frequência sentida, nos últimos três meses.

Escala de Resposta: <i>1 = Nunca 2 = Raramente</i> <i>3 = Ocasionalmente 4 = Às vezes</i> <i>5 = Frequentemente 6 = Quase Sempre</i> <i>7 = Sempre</i>	Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Às vezes	Frequentemente	Quase Sempre	Sempre
	1	2	3	4	5	6	7
1. A vida pessoal sofre com o trabalho							
2. O trabalho faz dificulta a vida pessoal							
3. Negligencio necessidades pessoais por causa do trabalho							
4. Ponho a vida pessoal em standby por causa do trabalho							
5. Senti falta de atividades pessoais por causa do trabalho							
6. Luto para conciliar o trabalho com atividades fora do trabalho							
7. Feliz com a quantidade de tempo para atividades fora do trabalho							
8. A vida pessoal drena a minha energia para o trabalho							
9. Sinto-me demasiado cansado(a) para ser eficaz no trabalho							
10. O meu trabalho é prejudicado por causa da minha vida pessoal							

11. É difícil trabalhar por causa de assuntos pessoais							
12. A vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho							
13. O trabalho dá-me energia para realizar atividades pessoais							
14. Sinto um melhor humor no trabalho por causa da vida pessoal							
15. Sinto bom humor no trabalho							

Satisfação no Trabalho

(Meliá & Peiró, 1989; Validação por Ferreira, Fernandes, Santos, & Peiró, 2010)

Leia com cuidado e classifique os seguintes itens de acordo com o grau de satisfação ou insatisfação, que sente relativamente aos diferentes aspetos do seu trabalho.

Escala de Resposta: 1 = <i>Muito Insatisfeito</i> 2 = <i>Bastante Insatisfeito</i> 3 = <i>Algo Insatisfeito</i> 4 = <i>Indiferente</i> 5 = <i>Algo Satisfeito</i> 6 = <i>Bastante Satisfeito</i> 7 = <i>Muito Satisfeito</i>	Muito Insatisfeito	Bastante Insatisfeito	Algo Insatisfeito	Indiferente	Algo Satisfeito	Bastante Satisfeito	Muito Satisfeito
	1	2	3	4	5	6	7
1. A satisfação que o trabalho produz por si mesmo.							
2. As oportunidades oferecidas pelo seu trabalho para realizar tarefas em que se destaca.							
3. As oportunidades oferecidas pelo seu trabalho para realizar tarefas que gosta.							
4. O salário que recebe.							
5. Os objetivos, metas e índices de produção que deve alcançar.							

6. A limpeza, higiene e saúde do seu local trabalho.							
7. O ambiente físico e o espaço de que dispõe no seu local de trabalho.							
8. A iluminação do seu local de trabalho.							
9. A ventilação do seu local de trabalho.							
10. A temperatura do seu local de trabalho.							
11. As oportunidades de formação oferecidas pela instituição/empresa.							
12. As oportunidades de progressão profissional.							
13. As relações pessoais com os seus superiores hierárquicos.							
14. A supervisão recebida.							
15. A proximidade e a frequência com que é supervisionado.							
16. A forma como os seus superiores avaliam as suas tarefas.							
17. A “igualdade” e a “justiça” no tratamento que recebe da sua instituição/empresa.							
18. O apoio que recebe dos seus superiores hierárquicos.							
19. A capacidade de decidir autonomamente aspetos relativos ao seu trabalho.							
20. A sua participação nas decisões do seu Departamento ou secção.							
21. A sua participação nas decisões do seu grupo de trabalho relativas à instituição/empresa.							
22. O grau em que a sua instituição/empresa cumpre a legislação laboral.							
23. A forma como se realiza a negociação relativa a aspetos laborais na sua							

instituição/empresa.							
----------------------	--	--	--	--	--	--	--

Obrigada pela sua contribuição nesta investigação!

Anexo 3 – Análise descritiva da amostra por Profissões

	Frequência	Porcentagem
Auxiliar de Apoio a Pessoas com Deficiência	1	,5
Administrativa	1	,5
Administrativo	3	1,4
Advogada	5	2,3
Agente de Força de Segurança	1	,5
Ajudante Pasteleira	1	,5
Analista de Inteligência Artificial	1	,5
Analista de Marketing	1	,5
Aprovisionamento	1	,5
Assistente Administrativa	1	,5
Assistente Financeira	1	,5
Assistente Operacional	1	,5
Assistente de Recursos Humanos	1	,5
Assistente Técnico	2	,9
Auxiliar Ação Direta (Geriatrics)	1	,5
Auxiliar de saúde/Socorrista	1	,5
Bancária	1	,5
Bolsista de Investigação	1	,5
Bolsista de Investigação	1	,5
Bordadeira	1	,5
<i>Burger King</i>	1	,5
Caixa de Balcão	1	,5
Carpinteiro	1	,5
Chapeiro	1	,5
Chefe de Linha	1	,5
Colaboradora de Notário	1	,5
Comercial	3	1,4
Comerciante	1	,5
Comissário de Bordo	1	,5
Conservador/Restaurador	1	,5

Consultor de Recursos Humanos	1	,5
Consultora de Recursos Humanos	2	,9
Contabilista	2	,9
Contrato	1	,5
Controladora de Qualidade	2	,9
Coordenador	1	,5
Coordenadora	1	,5
Costureira	3	1,4
Costureira Especializada	1	,5
Cozinheira	1	,5
Cozinheiro	2	,9
CTO – Diretor Departamento Informático	1	,5
Direção Comercial	1	,5
Diretor	1	,5
Diretor de Operações	1	,5
Diretora de Qualidade	1	,5
Diretora Financeira	1	,5
Economista	1	,5
Educadora de Infância	1	,5
Educadora de Infância e Professora de 1º CEB	2	,9
Eletricista	1	,5
Empregada Comercial	1	,5
Empregada de Balcão	2	,9
Empregada Distribuição Qualificada	1	,5
Empregada Escritório	1	,5
Empregado Armazém	1	,5
Empregado de Mesa	1	,5
Empresário	3	1,4
Empresário Agrícola	2	,9
Encarregada Geral	1	,5

Enfermeira	4	1,9
Enfermeiro	1	,5
Engenheira	2	,9
Engenheiro de Processo	1	,5
Escriturária	1	,5
Estagiária de Análise de Dados	1	,5
Estagiária em Escritório de Advocacia	1	,5
Estagiário	1	,5
Fisioterapeuta	1	,5
Função Pública	2	,9
Funcionária de Limpeza	1	,5
Funcionária Pública	1	,5
<i>General Ledger</i>	1	,5
Gerontólogo	1	,5
Gestão da Qualidade	1	,5
Gestão de stocks	1	,5
Gestor de Cliente	1	,5
Gestor de Empresas	1	,5
Gestor de Projeto	2	,9
Gestora de Produto	1	,5
Gestora de Projeto	1	,5
Gestora de Recursos Humanos	1	,5
Gestora Marketing	1	,5
GNR	7	3,2
Informática	1	,5
Inspector do Trabalho	1	,5
Jurista/Advogada Estagiária	1	,5
Marceneiro	3	1,4
<i>Marketing Assistant</i>	1	,5
<i>McDonald's</i>	1	,5
Mecânico	1	,5
Médica	2	,9

Militar	3	1,4
Modeladora de Calçado	1	,5
<i>Networker</i>	1	,5
Operador de Armazém	1	,5
Operador de Loja	2	,9
Operador Especializado	1	,5
Operadora	1	,5
Operadora de Caixa	1	,5
Operária Fabril	1	,5
Operária Têxtil	3	1,4
Padeiro	1	,5
Pasteleira	1	,5
Preparadora	1	,5
Professor	1	,5
Professora	7	3,2
Professora 1º CEB	2	,9
Programação de Sistemas Informáticos	1	,5
Psicóloga	3	1,4
Publicidade	1	,5
Qualidade Terreno	1	,5
Receção/Caixa	1	,5
Recursos Humanos	2	,9
Repositor de Supermercado	1	,5
Responsável de Armazém Têxtil	1	,5
Responsável de Equipa	1	,5
Responsável de Melhoria Contínua	1	,5
Responsável Engenharia e Qualidade - Industrial	1	,5
Responsável ERP e IMDS (inserção e tratamento de dados em sistema)	1	,5

Responsável Produção	2	,9
Responsável Recursos Humanos	1	,5
Restauração	1	,5
<i>Retail Assistant</i>	1	,5
Sapateira	1	,5
Secretária de Administração	1	,5
Secretariado	2	,9
Sistemas de Informação	1	,5
Sócio-Gerente Restaurante	1	,5
<i>Software Developer</i>	2	,9
Supervisora de Produção	1	,5
<i>Talent Acquisition Specialist</i>	2	,9
<i>Technical Tester</i>	1	,5
Técnica Administrativa	1	,5
Técnica Administrativa Recursos Humanos	2	,9
Técnica Contabilidade	1	,5
Técnica de Contabilidade	1	,5
Técnica de Desenvolvimento de Recursos Humanos	1	,5
Técnica de Tesouraria	1	,5
Técnica Marketing	1	,5
Técnica Qualidade, Ambiente e Segurança	1	,5
Técnica Superior	2	,9
Técnico Comercial	1	,5
Técnico de Informática	2	,9
Técnico de Máquinas de Costura	4	1,9
Técnico de Processo	3	1,4
Técnico de Qualidade	1	,5
Técnico Especializado de Pneus	1	,5
Técnico Informática	1	,5
Técnico Qualidade	1	,5

Técnico Recursos Humanos	1	,5
Técnico Superior	1	,5
Vendedor Automóvel	1	,5
Vigilante	1	,5
Total	216	100,0