

Construção e Validação de uma Nova Medida: A Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV)

Construction and Validation of a New Measure: The Satisfaction with Life Roles Scale (SLRS)

Rosário Lima¹, Isabel N. Janeiro², Victor Ortuño³ e Sara Fonseca⁴

Resumo

A satisfação com a vida, considerada como um importante indicador do bem-estar subjetivo, tem sido avaliada frequentemente como uma dimensão global. No entanto, na medida em que a satisfação pode variar em função dos diferentes contextos ou papéis em que a pessoa se encontra envolvida, torna-se relevante avaliar os níveis de satisfação obtidos com o desempenho das atividades nos diferentes domínios de vida. O presente estudo visa apresentar e analisar as propriedades psicométricas e a validade de construção de uma medida desenvolvida para avaliar a satisfação com os papéis de vida. Um total de 932 participantes, com idades entre os 19 e os 72 anos, responderam à ESPV, tendo os resultados revelado o seu potencial como instrumento de medida. Tanto a Análise Factorial Exploratória como a Análise Factorial Confirmatória demonstraram uma estrutura baseada em três componentes: satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer, com bons índices de precisão. Os resultados são analisados enquanto contributo na avaliação psicológica em aconselhamento de carreira, e em contexto organizacional.

Palavras-chave: análise fatorial confirmatória, avaliação psicológica, bem-estar, papéis de vida, satisfação

Abstract

Satisfaction with life, considered an important indicator of subjective well-being, often been evaluated as a global dimension. However, satisfaction can vary depending on the different contexts or roles in which the person is involved. Thus, it becomes relevant to assess the levels of satisfaction obtained with the performance of activities in different life domains. The present study aims to present and analyse the psychometric properties and construct validity of a measure developed to assess satisfaction with life roles. A total of 932 participants, aged between 19 and 72 years, responded to the SLRS, and the results revealed its potential as a measurement instrument. Both the Exploratory Factor Analysis and the Confirmatory Factor Analysis revealed a structure based on three components: satisfaction with professional, family and leisure life roles, with good accuracy rates. The results are analysed as a valid contribution in psychological assessment in career counselling, and in organizational context.

Keywords: confirmatory factor analysis, psychological assessment, well-being, life roles, satisfaction

¹Doutorada em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Investigadora Auxiliar. Investigadora na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Faculdade de Psicologia, Alameda da Universidade, 1649-013 Lisboa, Portugal. Tel.: 00351 217943655. E-mail: rmlima@psicologia.ulisboa.pt ORCID 0000-0001-6027-8571.

²Doutorada em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento da Carreira. Professora Auxiliar. Docente na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Centro de Investigação em Ciência Psicológica (CICPSI) da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Faculdade de Psicologia, Alameda da Universidade, 1649-013 Lisboa, Portugal. Tel.: 00351 217943655. E-mail: injaneiro@psicologia.ulisboa.pt ORCID: 0000-0003-1172-228X

³Doutor em Psicologia da Motivação e Personalidade (FPCE-UC). Professor Adjunto na Facultad de Psicología, Universidad de la República, Uruguay. E-mail: vortuno@psico.edu.uy ORCID: 0000-0002-9523-0874

⁴Mestre em Psicologia da Educação. Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa. Faculdade de Psicologia, Alameda da Universidade, 1649-013 Lisboa, Portugal. Tel.: 00351 217943655. E-mail: saradfmonteiro@gmail.com

Introdução

A noção de bem-estar subjetivo tem sido conceptualizada como sendo de natureza multidimensional e integrando componentes de ordem cognitiva e de ordem afetiva. Entre estas componentes, a satisfação com a vida é considerada um construto distinto, representando a avaliação cognitiva da qualidade que o indivíduo atribui à sua vida como um todo (Pavot & Diener, 1993; Pavot & Diener, 2008). Apesar de esta ser um importante indicador do bem-estar subjetivo, a satisfação com a vida pode variar com os diferentes contextos e papéis em que os indivíduos se encontram envolvidos. No âmbito da psicologia vocacional, vários modelos sobre o desenvolvimento da carreira (e.g., Savickas, 2005; Super, 1990) consideram os diferentes estádios e papéis desenvolvidos ao longo da vida como estando interrelacionados, e contribuindo para uma forma adaptativa da vida do indivíduo. Na nossa sociedade, os papéis de trabalhador e de elemento da família assumem um destaque primordial na vida das pessoas, e a forma como cada um percebe esses papéis afeta de forma significativa a sua satisfação com a vida, e a sua noção de bem-estar subjetivo. Por este mesmo motivo é importante perceber de que forma é desenvolvida a articulação que as pessoas fazem dos papéis entre si, e a satisfação que sentem ao desempenharem cada um deles nos diferentes contextos.

Apesar do reconhecimento do contributo do desempenho satisfatório de diferentes papéis de vida para a satisfação com a vida, e o bem-estar subjetivo, existem poucos instrumentos de avaliação da satisfação com papéis considerados relevantes. O presente estudo tem como objetivo apresentar o desenvolvimento de um instrumento que visa avaliar a satisfação com a vida nos diferentes contextos ou papéis de vida, bem como analisar as suas propriedades psicométricas e validade de construto.

Papéis de Vida

Diversos estudos têm sugerido que os papéis desempenhados no contexto de trabalho e no contexto familiar são os que mais se salientam na vida dos adultos (e.g., Gutek, et al., 1991; Harpaz & Fu, 2002; Sverko & Super, 1995; Super, 1980), revelando a tendência para os indivíduos

continuarem a ocupar mais o seu tempo a desempenhar estes papéis. O trabalho tem sido referido como um aspeto central da vida humana e um pilar essencial da saúde mental. Para além de contribuir para a sobrevivência e adaptação à sociedade, promove a conexão, identidade social e a autodeterminação (Blustein, 2006; Duffy et al., 2016; Lassance & Sarriera, 2009). A elevada saliência do papel relacionado com o trabalho tem sido relacionada com vários fatores, como maior sucesso na transição entre a saída da escola e a inserção no mercado de trabalho (Ng & Feldman, 2007), níveis mais elevados de exploração vocacional, tanto em termos pessoais como profissionais (Greenhaus & Sklarew, 1981), e satisfação profissional (Greenhaus & Simon, 1977). Por outro lado, a literatura tem demonstrado que o aumento da satisfação profissional leva a um aumento do desempenho profissional (e.g., Judge, et al., 2001; Wright, et al., 2007), pelo que também é importante para as organizações que os seus colaboradores estejam satisfeitos com o seu trabalho.

Como referido, a par da vida profissional, os indivíduos despendem também bastante do seu tempo no contexto familiar. Se a satisfação com a atividade profissional é especialmente relevante para o bem-estar de cada indivíduo (Locke, 1976), é igualmente importante o desempenho do papel de vida no contexto familiar. As atividades realizadas neste contexto possibilitam a oportunidade de as famílias se unirem, resolverem problemas e fortalecerem os seus laços (Agate et al., 2009), sendo fontes importantes para a satisfação familiar. A par do tempo despendido no trabalho e em casa, os indivíduos investem em outras atividades que também lhes permitem concretizar objetivos pessoais e contribuir para a sua satisfação e bem-estar. Exemplo destas atividades são as designadas atividades de lazer, cuja satisfação pode ser caracterizada pelo que o indivíduo sente quando despende tempo e energia em atividades em que está livre de quaisquer obrigações, mas em que tem um controlo pessoal da situação (Ateca-Amestoy et al., 2008). Já Parsons (1909), no início do século passado, se referia à participação do indivíduo paralelamente ao trabalho, o que o autor designou, então, como vida cívica.

Na sociedade atual, os indivíduos mudam de trabalho várias vezes ao longo da sua vida, o que

faz com que a escolha profissional seja apenas um aspecto entre um amplo conjunto de desafios a enfrentar (Patton, 2008), e a articular com o desempenho de outros papéis de vida. As grandes mudanças da natureza do trabalho vieram dar ainda mais relevância a outros papéis como meios de satisfação e bem-estar do indivíduo. Refira-se o projeto internacional *Work Importance Study* (Sverko & Super, 1995), que teve como objetivo o estudo da importância relativa do trabalho comparativamente com outras atividades, e o que os jovens e os adultos procuram obter nos principais papéis que desempenham, especialmente o de trabalhador. Aliás, no âmbito deste projeto desenvolveu-se um modelo da importância dos papéis (Super, 1995), cuja saliência deve ser contemplada e analisada nas diferentes fases de transição e de adaptação ao longo do percurso de vida, no desempenho de atividades, e na vivência de conflitos de papéis. Este desempenho simultâneo de vários papéis pode enriquecer e contribuir para a satisfação de vida, possibilitando o desenvolvimento dos vários interesses e valores de cada indivíduo (Super, 1980). No entanto, também pode, em determinadas alturas, gerar conflitos. Um conflito entre papéis ocorre quando a participação em determinado papel torna a participação noutro papel mais difícil (Greer & Egan, 2012), podendo gerar insatisfação.

Atualmente, as pessoas consideram cada vez mais que o seu trabalho interfere, positiva ou negativamente, na saliência de outros papéis de vida que não apenas o de trabalhador. O ajustamento ou equilíbrio que deve existir entre os diferentes papéis de vida remete para a noção de *work-life balance*. Neste sentido, é de referir a importância atribuída ao estudo da avaliação da relação entre os dois principais contextos na vida adulta – o trabalho e a família – que, embora apresentem características diferentes, estão, no dia-a-dia, interligados, interagindo e influenciando-se mutuamente. O estudo da interface entre ambos é, assim, fundamental para compreender as características específicas de cada contexto (Maglio et al., 2014). Em populações adultas a temática conflito trabalho-família tem sido das mais abordadas (Byron, 2005), já que os principais conflitos surgem precisamente na interação entre estes dois papéis (Lassance & Sarriera, 2009). Contudo, o equilíbrio entre o trabalho e a vida

pessoal não depende apenas da distribuição de recursos entre papéis, mas também da satisfação obtida com o desempenho de cada um deles. Ou seja, com a apreciação subjetiva de cada papel e do quanto esta vai ao encontro do ideal preconizado pelo indivíduo (Carlson & Gryzwacz, 2008).

Os indivíduos não só valorizam a progressão na carreira, como também procuram o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (Harrington & Hall, 2007), tendo uma grande diversidade de objetivos, aspirações, e identidades que desenvolvem numa variedade de contextos (Brown et al., 2012). Neste sentido, as competências, valores e interesses de um indivíduo podem ser cumpridos através de diversos papéis sociais, e não apenas do papel de trabalhador (Savickas, 1997). O valor atribuído a atividades de lazer, por exemplo, tem vindo a aumentar progressivamente. Tal deve-se à diminuição das semanas de trabalho, aos salários e à disponibilidade de recursos recreativos, ao aumento da longevidade, mas também a uma maior ênfase em estilos de vida mais saudáveis e mais centrados no bem-estar individual (Silva, 2007). Consistentemente, os resultados parecem sugerir que atualmente os adultos despendem mais tempo em atividades de lazer, atribuindo-lhes importância, juntamente com a atividade profissional, e que estas atividades contribuem para o bem-estar geral (Hofer et al., 2008). Por outro lado, as pessoas encontram-se envolvidas nas atividades inerentes aos diferentes papéis de vida e lutam por uma vida que lhes proporcione o máximo de satisfação ao nível do desempenho desses papéis.

Bem Estar com a Vida e Satisfação com a Vida

Assume-se, assim, a relevância das vivências através da multiplicidade de atividades nos diferentes domínios da vida. A forma como se ocupa o tempo, e se despende energia em contextos tão importantes como o profissional, familiar e de lazer, traduz uma diversidade de experiências que, enquanto gratificantes, contribuem para avaliar a vida como um todo, o nível de satisfação com a vida, e o bem-estar em geral.

De acordo com a definição de Diener (1984), a noção de bem-estar subjetivo é de natureza multidimensional, apresentando componentes de ordem afetiva e cognitiva. As componentes afetivas referem-se à frequência e intensidade com que as pessoas experienciam estados emocionais

mais ou menos positivos. Já a satisfação com a vida, remete para aspetos de julgamento cognitivo, representando uma avaliação cognitiva da qualidade que o indivíduo atribui à sua vida como um todo (Pavot & Diener, 1993). Ou seja, o indivíduo percebe o que tem na sua vida, comparando com o que idealiza como padrão adequado de vida (Diener, 1984; Diener et al., 1985; Pavot & Diener, 1993, 2008).

Considerando que sentir-se satisfeito com a sua vida vai para além da comparação entre o que se percebe e o que se idealiza, a satisfação com a vida depende da idiosincrasia de cada um, ou seja, da interpretação que cada indivíduo faz das suas experiências e dos significados e valores que atribui a cada um dos aspetos que fazem parte da vivência do seu percurso de vida (Diener, et al., 1985). Um outro conceito relacionado com o bem-estar subjetivo que importa salientar é o conceito de felicidade, definido como sendo um estado que se alcança quando se sente um sentimento de satisfação total, que se traduz na satisfação com a vida em geral (Tatarkiewicz, 1976). De referir, ainda, os construtos de bem-estar psicológico e bem-estar social. Estes, em conjunto com o construto de bem-estar subjetivo, podem ser contemplados num modelo integrado e convergente da percepção pessoal e subjetiva de cada indivíduo sobre si próprio, os outros e o meio envolvente, salientando aspetos complementares para a compreensão do bem-estar (Novo, 2005).

O aumento dos níveis de bem-estar subjetivo pode ser concebido como um objetivo geral das sociedades, contribuindo não só para o sentimento de se estar feliz, mas também para uma melhor integração nos diversos contextos sociais (Diener, et al., 2009). Neste sentido, o desenvolvimento de instrumentos para a avaliação da satisfação com os diferentes papéis de vida pode constituir uma ferramenta útil para a avaliação do bem-estar subjetivo, assim como para o desenvolvimento de intervenções mais ajustadas às necessidades individuais. Assim, o presente estudo estabelece como objetivo o desenvolvimento e validação de um novo instrumento de avaliação da satisfação com os papéis de vida.

Método

Participantes

No total, participaram 932 participantes, dos quais 608 (65.2%) são do sexo feminino e 324 (34.8%) do sexo masculino, situando-se a amplitude das idades entre os 19 e os 72 anos ($M=39.08$, $SD=11.87$). Deste total, um primeiro grupo de 693 responderam à Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV) tendo os dados recolhidos permitido a análise das características psicométricas da ESPV; um segundo grupo de 239 participantes respondeu à ESPV e à Escala de Satisfação com a Vida de Diener e colaboradores (1985). Na Tabela 1 apresenta-se um resumo dos dados demográficos de cada uma das amostras.

Tabela 1. Caracterização das Amostras

	Amostras	
	Grupo 1	Grupo 2
Total	693	239
Faixa Etária	19-68	19-72
Idade (M e SD)	38.37 (12.17)	39.79 (11.57)
n Sexo F (%)	448 (64.6%)	160 (66.9%)

Instrumentos

A Escala de Satisfação com a Vida (ESV) (Diener et al., 1985) é uma escala unidimensional composta por cinco itens (com uma escala de *Likert* de 7 pontos), e avalia a satisfação com a vida do indivíduo como um processo de julgamento cognitivo. No presente estudo foi utilizada a versão portuguesa adaptada por Neto (1993) que, na Amostra 2 revelou um bom índice de consistência interna ($\alpha=.83$).

A Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV) é composta por 11 itens (com uma escala de *Likert* de 5 pontos), que representam três dimensões: Satisfação Profissional (quatro itens), Satisfação Familiar (três itens), e Satisfação com o Lazer (três itens).

Desenvolvimento da ESPV

Os itens da Escala ESPV foram aperfeiçoados ao longo de vários anos de modo a obter uma estrutura coerente, e elevados índices de validade e de consistência interna. Versões anteriores eram compostas por 12 itens (Janeiro & Lima 2011; 2012) que, apesar de apresentarem bons indicadores psicométricos, não correspondiam à estrutura teórica esperada. Após várias iterações e

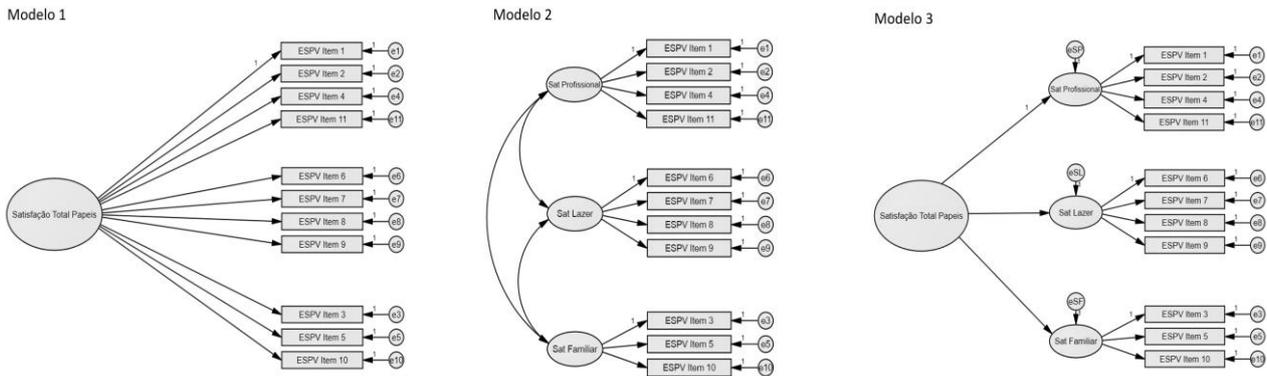


Figura 1. Representação gráfica dos três modelos alternativos testados

reformulação dos itens, a ESPV foi testada com 11 itens, a versão atual, objeto de estudo do presente trabalho. Os itens da ESPV foram desenvolvidos com base na teoria sobre a satisfação com a vida (Diener, et al., 1985), nas noções de Super (1980) sobre os papéis de vida, e de Savickas (2000) sobre como esses mesmos papéis de vida, definidos pela sociedade, podem afetar o curso da vida do indivíduo.

Procedimentos e Análises Estatísticas

Os dados foram recolhidos em várias organizações privadas (pequenas e médias empresas), bem como na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Para a recolha dos dados foi utilizado o método de papel e lápis, e-mail e questionário on-line. Os participantes foram sempre informados sobre o caráter voluntário e anónimo da colaboração no estudo.

Para estudar a estrutura fatorial da ESPV foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) em Componentes Principais. Foi escolhida uma rotação oblíqua, seguindo as recomendações de Kline (1994) e Field (2013) para obtenção de componentes definidos tendo em conta a estrutura teórica proposta pela ESPV, o Critério de Kaiser, segundo o qual apenas são considerados os *eigenvalues* superiores a um, e a análise de *Scree Plot* (Cattell, 1966).

Utilizando o Modelo de Equações Estruturais, foram testados três modelos alternativos: o primeiro modelo a ser testado foi uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) de modelo independente de cluster (MIC), a fim de explorar a possibilidade de uma estrutura unidimensional; o segundo modelo a ser testado foi um AFC-MIC de primeira ordem com três fatores, com a intenção de testar uma estrutura de três fatores; e o terceiro modelo testado foi um AFC-MIC de segunda

ordem com três fatores de primeira ordem, onde é explorada a existência de um fator geral de segunda ordem de Satisfação Total dos Papéis. Todos os três modelos, representados graficamente na Figura 1, foram desenvolvidos com o método de máxima verossimilhança.

Resultados

Análise Fatorial Exploratória e Consistência Interna

A leitura do índice de Kaiser-Meyer-Olkin (0.801), e a significância do teste de esfericidade de Bartlett ($p < .001$), indicam a adequação da amostra para se realizar uma AFE. Todos os itens apresentaram uma comunalidade alta ($h^2 < 0.40$), tendo sido extraídos três fatores considerando o critério de Kaiser e a análise *Scree Plot* (Figura 2). Um conjunto de correlações moderadas entre os três componentes (Tabela 2) confirma uma estrutura oblíqua entre eles (Field, 2013).

Tabela 2. Matriz de Correlações das Componentes da ESPV

	M	SD	1.	2.	3.	4.
1.Componente 1	4.19	.68	-			
2.Componente 2	3.76	.87	.25**	-		
3.Componente 3	4.38	.73	.34**	.20**	-	
4.Total SPV	4.09	.55	.72**	.77**	.63**	-

** $p < .01$. SPV – Satisfação com os Papéis de Vida

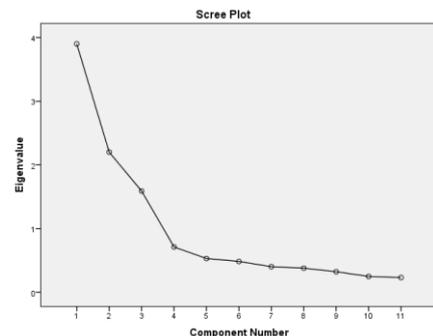


Figura 2. Análise Fatorial Exploratória Scree Plot da ESPV

Tabela 3. Estrutura Fatorial (Matriz Padrão)

Dimensão (Cronbach's α)	Item no.	Item	Fator 1	Fator 2	Fator 3	h^2	M	SD	α sem o Item
Satisfação com o Papel de Lazer ($\alpha=.79$, 95% CI [.77, .82])	7	Sinto-me satisfeito(a) a ocupar o meu tempo em atividades de lazer	.88			.72	4.25	.86	.717
	6	Gosto do que faço nos tempos livres	.85			.70	4.11	.89	.716
	9	Estou satisfeito(a) com as oportunidades de realização pessoal que as atividades de lazer me proporcionam	.84			.72	3.98	.93	.702
	8	Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho	.51			.40	4.43	.77	.817
Satisfação com o Papel Profissional ($\alpha=.87$, 95% CI [.86, .89])	1	Sinto-me satisfeito com a minha atividade profissional		-.91		.80	3.90	.97	.813
	2	Gosto do que faço na minha atividade profissional		-.85		.72	4.09	.95	.843
	4	A atividade profissional que desempenho permite-me atingir os objetivos que pretendo		-.84		.72	3.57	1.0 4	.834
	11	Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão		-.81		.68	3.51	1.1 2	.854
Satisfação com o Papel Familiar ($\alpha=.83$, 95% CI [.81, .85])	5	Sinto-me satisfeito(a) com a minha família			.90	.81	4.5	.78	.701
	3	Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar			.87	.78	4.36	.86	.736
	10	Gosto de ocupar o meu tempo em atividades com a família			.82	.65	.54	.59	.849

Nota. Saturações nos fatores abaixo de .30 foram excluídos.

Tabela 4. Modelos ESPV Indicadores de Ajuste e Comparação

	X^2	df	ΔX^2	Δdf	$X^2 df$	AIC	CFI	PCFI	GFI	NFI	RMSEA
Modelo 1	1802.81	44	-	-	40.97	1846.81	.48	.38	.63	.47	.24
Modelo 2	172.07	41	1630.74	3	4.20	222.07	.96	.72	.96	.95	.07
Modelo 3	172.07	41	1630.74	3	4.20	222.07	.96	.72	.96	.95	.07

Nota. ΔX^2 e Δdf comparados com o Modelo 1.

A estrutura fatorial e as propriedades psicométricas da ESPV são apresentadas na Tabela 3. O primeiro componente a ser identificado na AFE denomina-se Satisfação com o Papel de Lazer ($R^2=35.46\%$, $\alpha=.79$, quatro itens). O segundo componente designa-se Satisfação com o Papel Profissional ($R^2=20\%$, $\alpha=.87$, quatro itens). O terceiro, e último componente, intitula-se Satisfação com o Papel Familiar ($R^2=14.46\%$, $\alpha=.83$, três itens). O presente modelo de três componentes explica 69.92% da variância total, tendo-se revelado elevadas as saturações nos fatores definidos teoricamente, e variando entre .51 (Item 8) e -.91 (Item 1). Nenhum dos itens satura simultaneamente em mais do que um fator próximo, com o valor aproximado de .30, e os três componentes apresentaram bons resultados, cerca de .80 quando calculado o coeficiente alfa de Cronbach (Field, 2013). A escala total também apresentou um bom índice de precisão [$\alpha=.82$, IC 95% (0.80, 0.84)].

Análise Fatorial Confirmatória da ESPV

Todas as variáveis apresentaram uma distribuição univariada normal ($sk < 3$, $ku < 10$). Para analisar a qualidade do modelo são descritas as seguintes medidas de ajuste comumente usadas: o índice qui-quadrado (X^2), o qui-quadrado

dividido pelos seus graus de liberdade (X^2/df), o critério de informação de Akaike (AIC), o índice de ajuste comparativo (CFI), o índice de qualidade do ajuste (GFI), o índice de ajuste comparativo da parcimónia (PCFI), o índice de ajuste normativo (NFI) e o erro quadrático médio aproximado de raiz (RMSEA). Valores elevados indicam melhor ajuste para as medidas CFI, GFI, PCFI e NFI, enquanto valores mais baixos indicam melhor ajuste para as medidas ΔX^2 , X^2/df , AIC e RMSEA (Field, 2013). Informações específicas sobre cada ajuste de modelo podem ser consultadas na Tabela 4.

Tendo em conta os resultados de cada modelo, o Modelo 3 é considerado o mais estável e parcimonioso entre os modelos testados. Todos os índices de ajuste estão dentro dos resultados recomendados, CFI, GFI e NFI acima de 0.90, PCFI acima de 0.60 (Marôco, 2010). O Modelo 3 também apresentou bons resultados ao nível do item, uma vez que todos os itens possuem elevadas saturações fatoriais ($\lambda \geq 0.50$) e índices de precisão ($R^2 \geq 0.25$), e todas as trajetórias são estatisticamente significativas ($p < .001$). A satisfação total dos papéis de vida, como fator de segunda ordem, apresenta uma relação forte e significativa ($p < .001$) com os três fatores de primeira ordem [satisfação com o papel profissional ($\beta=0.39$), satisfação com o papel de

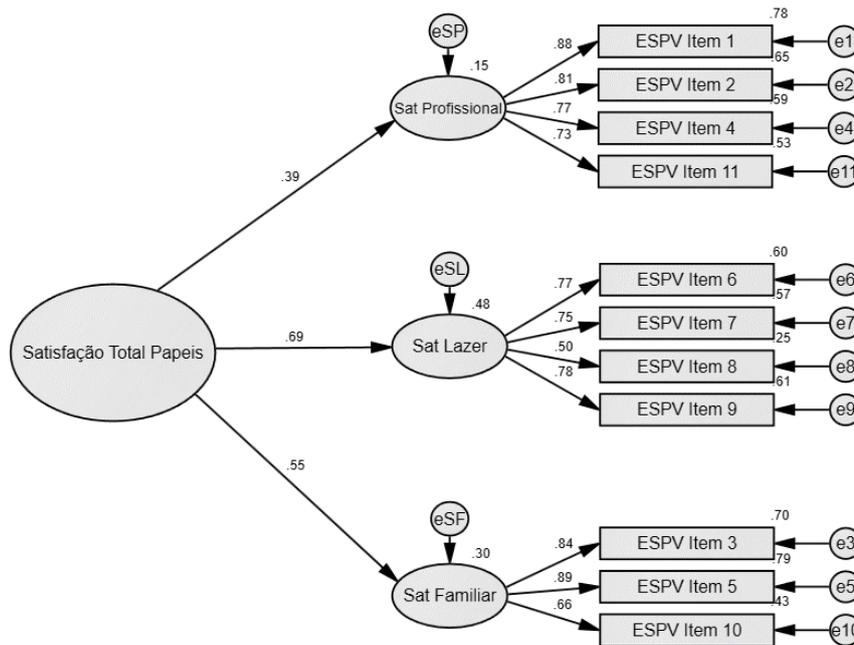


Figura 3. ESPV Modelo 3

Tabela 5. Diferenças de género nas dimensões da ESPV

	Masculino		Feminino		t	p (Sig.)
	M	DP	M	DP		
Satisfação Papel Lazer	4.18	.69	4.20	.67	-.44	.664
Satisfação Papel Profissional	3.87	.87	3.71	.86	2.41	.016
Satisfação Papel Familiar	4.33	.75	4.41	.72	-1.47	.143
Satisfação Total Papéis	4.11	.55	4.08	.54	.66	.513

Tabela 6. Diferenças entre Grupos Etários nas dimensões da ESPV

	Até 29 anos		30 ou + anos		t	p (Sig.)
	M	DP	M	DP		
Satisfação Papel Lazer	4.27	.67	4.16	.68	2.0	.046
Satisfação Papel Profissional	3.66	.91	3.82	.84	-2.26	.024
Satisfação Papel Familiar	4.17	.86	4.49	.63	-5.56	.001
Satisfação Total Papéis	4.02	.57	4.12	.53	-2.40	.016

lazer ($\beta=0.69$) e satisfação do papel familiar ($\beta=0.55$), o que permite explicar uma parte relevante de cada variação do fator (profissional $R^2=0.15$, lazer $R^2=0.48$, familiar $R^2=0.30$). O diagrama de caminho detalhado do Modelo 3 é apresentado na Figura 3.

Diferenças de Género e de Idade

Em relação aos possíveis efeitos da variável género nos resultados da ESPV, o único efeito significativo foi encontrado na dimensão Satisfação com o Papel Profissional, em que os participantes do sexo masculino apresentaram um resultado superior aos do sexo feminino ($M_{Masculino}=3.87$, $M_{Feminino}=3.71$; $t=-.44$ (691); $p<.05$). Nas outras dimensões, satisfação

com o papel de lazer e satisfação com o papel familiar, os participantes do sexo feminino obtiveram um resultado mais elevado do que os participantes do sexo masculino, embora esta diferença não se tenha revelado estatisticamente significativa ao nível de $p<.05$. Foram analisadas também as diferenças no resultado total da ESPV, em que os resultados do sexo masculino foram mais elevados, mas sem significância estatística (Tabela 5).

Para explorar a relação entre idade e as dimensões da ESPV (Tabela 6), a amostra foi dividida em dois grupos, participantes até 29 anos ($n=231$) e participantes com 30 anos ou mais ($n=462$). É possível verificar que os participantes mais jovens apresentaram um nível de satisfação

Tabela 7. Matriz de Correlações dimensões da ESPV e Satisfação com a Vida

	Satisfação com a Vida	Satisfação Papel Profissional	Satisfação Papel Lazer	Satisfação Papel Familiar
Satisfação com a Vida	--			
Satisfação Papel Profissional	.51**			
Satisfação Papel Lazer	.44**	.44**		
Satisfação Papel Familiar	.53**	.30**	.55**	--

superior com o papel de lazer do que os participantes mais velhos. No entanto, participantes com 30 ou mais anos de idade apresentaram maior satisfação com os papéis profissional e familiar, e com o nível de satisfação total (Tabela 5). As diferenças referidas revelam ser todas estatisticamente significativas.

Relação com a Satisfação com a Vida

Com o objetivo de explorar a relação entre a Satisfação com a Vida e a Satisfação com os Papéis de Vida Profissional, Familiar e de Lazer foi calculado o coeficiente de correlação de *Pearson* na Amostra 2 (Tabela 7).

Todas as três componentes da ESPV revelaram uma relação forte e estatisticamente significativa ($p < .01$) com a satisfação geral com a vida, mais especificamente a satisfação com o papel profissional ($r=0.51$), a satisfação com o papel de lazer ($r=0.44$) e a satisfação com o papel familiar ($r=0.53$).

Discussão

Não sendo o ‘trabalho’ tudo na vida, há atitudes diferentes para com o trabalho e, cada vez mais, se procura um equilíbrio entre o trabalho e as diversas esferas da vida pessoal. Este equilíbrio acentua não só a importância da saliência relativa dos papéis, como também o nível de satisfação com o desempenho das atividades subjacentes a esses mesmos papéis. Tal apoia a ideia que a satisfação com a vida, enquanto avaliação cognitiva da qualidade geral que a pessoa atribui à sua vida como um todo (Pavot & Diener, 2008), se encontra estreitamente relacionada com a satisfação com os papéis de vida (e.g., Guelzow et al., 1991; Hughes & Galinsky, 1994). O presente estudo visou contribuir para a compreensão da satisfação com os diferentes contextos sociais ao desenvolver e validar um novo instrumento de avaliação da satisfação com os diferentes papéis de vida.

A análise dos resultados obtidos com a ESPV mostram uma estrutura fatorial assente em três

fatores, satisfação com o trabalho, satisfação com a vida familiar e satisfação com as atividades de lazer, sustentando a estrutura conceptual proposta para o desenvolvimento da escala. A análise de fiabilidade permite observar também níveis de precisão adequados para cada uma das três subescalas, assim como para o conjunto total da ESPV. Já, a análise das correlações entre a ESPV e a ESV revela fortes relações entre os dois instrumentos de medida, sustentando a validade da ESPV para avaliar a satisfação com a vida em geral.

Tratando-se de uma escala breve e simples de responder, a ESPV pode ser utilizada em diversos contextos, nomeadamente em aconselhamento e gestão de carreira, proporcionando uma maneira fácil de identificar os papéis de vida que se manifestem como sendo os mais satisfatórios, mas também os mais estressantes, e os que mais necessitam de ser trabalhados no contexto do aconselhamento. O contexto de trabalho em que o indivíduo se insere nem sempre lhe permite efetuar as transições e as tarefas necessárias para alcançar os seus objetivos profissionais. Neste cenário, é importante apoiar o indivíduo a identificar os papéis de vida que podem ser promotores de um maior bem-estar, contribuindo também para lidar com a atual vivência do papel profissional. Como tal, a ESPV pode ser mais uma ferramenta de avaliação a ser utilizada com vista a melhor intervir e ajudar os indivíduos a responderem às questões que se colocam ao longo dos percursos de vida, fomentando o autoconhecimento e o autodesenvolvimento, e antecipando cenários de vida face às mudanças que ocorrem e que se refletem nos diferentes papéis que desempenham (Lima & Fraga, 2010).

Destaca-se, igualmente, o contributo que a ESPV pode ter na gestão e desenvolvimento dos recursos humanos em contexto organizacional. Com efeito, para tentar compreender as particularidades dos seus colaboradores, as organizações devem atribuir importância não

apenas à satisfação no trabalho, mas também nos contextos familiar e de lazer, facilitando a articulação entre os vários papéis que contribuem para a definição do estilo de vida. Sugere-se, assim, a criação e implementação de práticas e políticas que providenciem aos colaboradores o apoio necessário para a gestão do desempenho nos múltiplos papéis de vida. Nesta sequência, é fundamental sensibilizar as organizações para a importância do equilíbrio entre as esferas de vida dos indivíduos, e a sua influência no bem-estar e satisfação com a vida em geral.

Em suma, embora o papel de trabalhador seja o que mais se salienta, os indivíduos dão também importância e manifestam prazer ao desempenhar atividades nas esferas familiar e de lazer. A conciliação entre o desempenho destas diferentes atividades contribui, cada vez mais, para o nível de satisfação e bem-estar dos indivíduos. Tal enfatiza a ideia que a vida não se resume ao trabalho. É, assim, pertinente contribuir para a otimização da conciliação dos diferentes papéis de vida, e para o desenvolvimento de sentimentos de bem-estar e de satisfação com a vida. A avaliação da satisfação dos papéis de vida, proposta no presente estudo pode, assim, constituir um contributo válido e promissor no contexto de aconselhamento de carreira. A implementação de práticas organizacionais que visem a conciliação entre os diferentes papéis de vida contribuem, igualmente, para o empenhamento, satisfação e motivação dos trabalhadores, o que, por sua vez, se traduzirá numa maior eficácia e produtividade (Lima & Gaspar, 2021). De referir, ainda, os novos modelos de trabalho, recentemente acelerados pela pandemia. Se por um lado promovem maior flexibilidade e oportunidade de trabalhar a partir de qualquer local (e.g. Kim & Hong, 2021; Van der Lippe & Lippénye, 2020), por outro trazem outro tipo de dificuldades na divisão entre o papel de trabalho e os restantes papéis.

Apesar dos resultados obtidos indicarem potencialidades da ESPV enquanto medida da satisfação com os diferentes papéis de vida, há limitações neste estudo que importa referir. Um primeiro aspeto a tomar em consideração prende-se com a amostra. Com efeito, a amostra utilizada neste estudo foi diversificada, no entanto esta não pode ser considerada representativa da população adulta em geral, nem em termos etários nem em

termos profissionais. Destaca-se, assim, a necessidade de levar a cabo mais estudos que corroborem as qualidades metrológicas do instrumento em diferentes contextos, nomeadamente em aconselhamento e gestão de carreira, assim como averiguar as suas potencialidades com diferentes populações de adultos trabalhadores. Sendo um estudo correlacional, não se analisaram os efeitos da satisfação com os papéis de vida na satisfação com a vida no geral, deste modo, seria interessante no futuro explorar o eventual impacto que a satisfação com os diferentes papéis de vida tem na satisfação na vida em geral, assim como a eventual variação destes efeitos em diferentes fases da vida.

Referências

- Agate, J. R., Zabriskie, R. B., Agate, S. T., & Poff, R. (2009). Family leisure satisfaction and satisfaction with family life. *Journal of Leisure Research, 41*, 205-223.
<https://doi.org/10.1080/00222216.2009.11950166>.
- Ateca-Amestoy, V., Serrano-del-Rosal, R., & Vera-Toscano, E. (2008). The leisure experience. *Journal of Socio-Economics, 37*(1), 64-78.
<https://doi.org/10.1016/j.socec.2006.12.025>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum Publishers.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 754-761.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.003>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169-198.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D. S., & Grywacz, J. G. (2008). Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp.57-73). Academic Press.

- Cattell, R. B. (1966). The Scree Test For The Number Of Factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1(2), 245-276.
https://doi.org/10.1207/s15327906mbr0102_10
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (Eds.), *The Handbook of Positive Psychology*. Oxford University.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
<https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics using IBM SPSS Statistics*. SAGE.
- Greenhaus, J. H., & Simon, W. E. (1977). Career salience, work values, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 10(1), 104-110.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(77\)90047-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(77)90047-1)
- Greenhaus, J. H., & Sklarew, N. D. (1981). Some sources and consequences of career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 18(1), 1-12.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90025-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90025-7)
- Greer, T. W., & Egan, T. M. (2012). Inspecting the hierarchy of life roles. *Human Resource Development Review*, 11(4), 463-499.
<https://doi.org/10.1177/1534484312445322>
- Guelzow, M. G., Bird, G. W., & Koball, E. H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and Family*, 53, 151-164.
<https://doi.org/10.2307/353140>
- Guttek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for workfamily conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639-667.
<https://doi.org/10.1177/0018726702556002>
- Harrington, B., & Hall, D. T. (2007). *Career management & work-life integration: Using self-assessment to navigate contemporary careers*. Sage.
- Hofer, J., Busch, H., & Kiessling, F. (2008). Individual pathways to life satisfaction: The significance of traits and motives. *Journal of Happiness Studies*, 9, 503-520.
<https://doi.org/10.1007/s10902-007-9086-x>
- Hughes, D., & Galinsky, E. (1994). Work experiences and marital interactions: Elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423-438.
<https://www.jstor.org/stable/2488214>
- Janeiro, I., & Lima, M. R. (2011, July). *Validation of the Satisfaction with Life Roles Scale*. Communication presented in the 12th European Congress of Psychology. Istanbul: Turkey.
- Janeiro, I., & Lima, M. R. (2012, September). Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV): Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico [Satisfaction with Life Roles Scale (SLRS): Study with pharmaceutical sector workers]. Communication presented in the VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional. Lisbon: Portugal.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kim, Y., & Hong, S. (2021). Profiles of working moms' daily time use: Exploring their impact on leisure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2305.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18052305>
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. Routledge.
- Lassance, M. C., & Sarriera, J. C. (2009). Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10, 15-31.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000200004

- Lima, M. R., & Fraga, S. (2010). Intervir para ajudar e ajudar para construir: Um modelo de intervenção psicológica com estudantes do ensino superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11, 269-277. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902010000200011
- Lima, M. R., & Gaspar, P. (2021). Role salience and satisfaction in working adults: A contribution to the individuals' well-being. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 32, 28-40. <https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/30738>
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1063346](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1063346)
- Maglio, A. L., Molina, M. F., Raimunid, M. J., González, M. A. & Schmidt, V. (2014). El Apoyo Familiar en la Interfaz Familia-Trabajo. Construcción de una escala para su evaluación. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 37(1), 187-202. <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645433010.pdf>
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações* [Structural Equation Analysis: Theoretical Foundations, Software and Applications]. ReportNumber.
- Neto, F. (1993). The Satisfaction with Life Scale: Psychometrics properties in an adolescent sample. *Journal of Youth and Adolescence*, 22(2), 125-134. <https://link.springer.com/article/10.1007/bf01536648>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2007). The school to work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 114-134. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.004>
- Novo, R. F. (2005). Bem-estar e psicologia: Conceitos e propostas de avaliação. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 20(2), 183-203. <https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/17844/1/2005%20BEP%20RIDEP.pdf>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton, Mifflin and Company.
- Patton, W. (2008). Recent developments in career theories: The influences of constructivism and convergence. In J. A. Athanassou & R. V. Esbroek (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 133-156). Springer.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3, 137-152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. *The Future of Career*, 53-68. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511520853.004>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (eds.), *Career Development and Counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-69). John Wiley & Sons Inc.
- Silva, M. M. C. (2007). *Vida profissional e familiar: Padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis* (Tese de Mestrado). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879180900561>
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (2nd edition), *Career Choice and Development* (pp. 197-261). Jossey-Bass.

- Super, D. E. (1995). *Models of career development*. In J.H. Ferreira Marques & M. Rafael (Eds.), *Career Guidance Service for the 90's*. Proceedings (pp.47-66). Lisbon, Portugal.
- Sverko, B., & Super, D. E. (1995). *The findings of the Work Importance Study*. In D.E. Super & Sverko (Eds.), *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study* (pp. 349-358). Jossey-Bass.
- Tatarkiewicz, W. (1976). *Analysis of happiness*. Martinus Nijhoff.
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research, 151*, 383-402. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 93-104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>.