



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR  
Ciências Sociais e Humanas

# **O Impacto da Tensão Trabalho-família e a sua relação com o Compromisso Organizacional - VERSÃO FINAL APÓS DEFESA PÚBLICA**

**Lucila da Conceição Pina de Abreu**

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

Orientador: Prof. Doutora Marta Alves

Covilhã, Outubro de 2015



# Dedicatória

Para quem partiu cedo demais.



# Agradecimentos

É de extrema importância para mim, deixar um agradecimento muito especial a todos os que contribuíram, de forma direta ou indireta, para a concretização desta dissertação. Gostaria de agradecer em primeiro lugar, à minha orientadora, Prof Doutora Marta Alves, por toda a atenção, disponibilidade, e conhecimentos passados ao longo destes meses, onde foi sempre uma tábua de salvação e onde sempre fez de tudo para me manter motivada empenhada.

Necessito também de deixar uma palavra à minha família, em especial à minha mãe, á minha avó e àqueles que já partiram por tudo o que me deram na vida, pelo apoio e carinho. Esta dissertação é o prémio por aquilo que vocês sempre lutaram e passaram para que eu chegasse até aqui.

Quero também agradecer ao meu namorado, por toda a paciência e motivação que tanto se esforçou para me dar. E aos meus amigos, em especial à Andreia Sousa e ao Luís Peixoto por terem sido amigos e companheiros de aventura na fase final desta dissertação.



## Resumo

O presente estudo tem como principal objetivo compreender a relação entre o impacto da tensão trabalho-família, quer no trabalho quer na família, e o compromisso organizacional. Procurou ainda averiguar possíveis diferenças nos níveis percebidos de compromisso organizacional e de impacto da tensão trabalho-família em participantes com diferentes tipos de contrato de trabalho e em participantes que têm, ou não, cônjuge. A amostra é composta por 376 participantes que preencheram a versão portuguesa das escalas referentes ao impacto da tensão trabalho-família, retiradas do conjunto de escalas INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network (MacDermid et al., 2000) e da escala de compromisso organizacional de Allen e Meyer (1997). Os resultados sugerem que o compromisso organizacional afetivo e normativo se encontram relacionados negativamente com a percepção do impacto da tensão trabalho-família no trabalho, sendo que, o compromisso afetivo também se encontra relacionado de forma negativa com a percepção do impacto da tensão trabalho-família na família. Os resultados também demonstraram a existência de diferenças estatisticamente significativas nos níveis de impacto da tensão trabalho-família no trabalho - “aspectos específicos” entre os participantes com contrato a tempo indeterminado e com contrato a termo certo.

## Palavras-chave

Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho; Impacto da Tensão Trabalho-família na Família; Compromisso Organizacional



## Abstract

The present study seeks to establish the relationship between Impact or Work/Life tension, either in work or family, and organizational commitment. The current study also tried to perceive possible differences in organizational commitment and Impact of Work/Life tension in participants that had different work contracts, and had or lacked a partner. The author analyzed 376 responses to the Portuguese version of the scales referring to the Impact or Work/Life tension, from the INTF of Sloan Work-Family Researchers Electronic Network (MacDermid et al., 2000), and the scale of organizational commitment from Allen e Meyer (1997). The results suggest that affective and normative organizational commitment are negatively related to the Impact or Work/Life tension on Work, also affective commitment is also negatively related to the perception of Impact or Work/Life tension on Personal Life. The results also show the existence of a meaningful difference, statistics wise, about different levels of Impact or Work/Life tension on Work - in the terms of specifics aspects, in this case between participants that have fixed term contracts and those who don't.

## Keywords

Impact or Work/Life tension on Work; Impact or Work/Life tension on Personal Life;  
Organizational Commitment



# Índice

1.	Introdução .....	1
2.	Enquadramento teórico .....	2
2.1.	Conflito Trabalho-família .....	2
2.1.1.	Definições e dimensões.....	2
2.1.2.	Teorias explicativas .....	3
2.1.3.	Consequências do conflito trabalho-família na vida pessoal/familiar e no trabalho .....	6
2.2.	Compromisso Organizacional .....	8
2.2.1.	Definição do conceito.....	8
2.2.2.	Antecedentes.....	13
2.2.3.	Consequências .....	15
2.3.	Relação entre o conflito trabalho-família e o compromisso organizacional .....	17
3.	Estudo Empírico .....	21
3.1.	Apresentação do Estudo .....	21
3.1.1.	Tipologia do Estudo .....	21
3.1.2.	Hipóteses e objetivos de investigação .....	21
3.2.	Metodologia.....	22
3.2.1.	Participantes .....	22
3.2.2.	Caracterização da amostra .....	23
3.2.3.	Instrumentos .....	27
3.2.4.	Procedimentos .....	37
4.	Resultados .....	39
4.1.	Relação entre o Compromisso Organizacional e o Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho e o Impacto da Tensão Trabalho-família na Vida Pessoal .....	40
4.2.	Compromisso Organizacional, Impacto da Tensão Trabalho-família no trabalho, Impacto da Tensão Trabalho-família na família e outras variáveis.....	43
5.	Discussão e principais implicações .....	51
5.1.	Discussão dos resultados .....	51
5.2.	Conclusões finais, limitações e sugestões para estudos futuros .....	53
6.	Referências.....	57
	Anexos .....	65



# Lista de Figuras

Figura 1. Gráfico de <i>Scree Test</i> de Cattell para o questionário de Compromisso Organizacional .....	29
Figura 2. Gráfico do <i>Scree Test</i> de Cattell para a escala de Impacto da Tensão Trabalho-família Vida Familiar no Trabalho .....	33
Figura 3. Gráfico do <i>Scree Test</i> de Cattell para o questionário de Impacto da Tensão Trabalho-família/Vida Pessoal na Vida Pessoal .....	35



## Lista de Tabelas

Tabela 1. Caracterização da amostra em função da idade, sexo, nacionalidade, profissão e habilitações literárias (N=376) .....	23
Tabela 2. Caracterização da amostra em função da situação profissional, contrato de trabalho, tempo de trabalho na empresa ou instituição (em anos), tempo médio passado por dia no local de trabalho e da remuneração líquida mensal (N=376).....	25
Tabela 3. Caracterização da amostra em função do estado civil, do <i>status</i> parental e se reside ou não sozinho (N=376) .....	26
Tabela 4. Itens da escala de compromisso organizacional de Meyer e Allen (1997) - Análise fatorial com rotação <i>oblimim</i> (N=376) - Pontuações fatoriais e comunalidades dos itens .....	30
Tabela 5. Itens da escala de Impacto da Tensão Trabalho-família/Vida pessoal no Trabalho de MacDermid et. al (2000) - Análise fatorial com rotação <i>oblimim</i> (N=376) - Pontuações fatoriais e comunalidades dos itens .....	34
Tabela 6. Itens da escala de Impacto da Tensão Trabalho-família/Vida Pessoal na Vida Pessoal de MacDermid et. al (2000) - Análise fatorial com rotação <i>oblimim</i> (N=376) - Pontuações fatoriais e comunalidades dos itens .....	36
Tabela 7. Matriz de Correlações entre as variáveis em estudo (Correlação de Spearman) ....	42
Tabela 8. Compromisso Organizacional em função do tipo de contrato (teste de <i>Kruskal-Wallis</i> ) .....	43
Tabela 9. Estatísticas descritivas: Compromisso Organizacional em função do tipo de contrato .....	44
Tabela 10. Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho em função do tipo de contrato ( <i>Kruskal-Wallis</i> ) .....	44
Tabela 11. Estatísticas descritivas: Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho em função do tipo de contrato.....	45
Tabela 12. Impacto da Tensão Trabalho-família na Família em função do tipo de contrato ( <i>Kruskal-Wallis</i> ) .....	46
Tabela 13. Estatísticas descritivas: Impacto da Tensão Trabalho-família na Família em função do tipo de contrato.....	46
Tabela 14. Compromisso Organizacional em função de ter ou não ter cônjuge/companheiro ( <i>Mann-Whitney</i> ) .....	47
Tabela 15. Estatísticas descritivas: Compromisso Organizacional em função de ter ou não ter cônjuge/companheiro.....	47
Tabela 16. Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho em função de ter ou não ter cônjuge/ companheiro ( <i>Mann-Whitney</i> ) .....	48
Tabela 17. Estatísticas descritivas: Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho em função de ter ou não ter cônjuge/companheiro .....	48

Tabela 18. Impacto da Tensão Trabalho-família na Família em função de ter ou não cônjuge/ companheiro ( <i>Mann-Whitney</i> ) .....	49
Tabela 19. Estatísticas descritivas: Impacto da Tensão Trabalho-família na Família em função de ter ou não ter cônjuge/companheiro .....	49

# 1. Introdução

O presente estudo tem como finalidade contribuir para a compreensão das relações entre as esferas do trabalho e da família, dando particular relevância ao impacto da tensão trabalho-família e a sua relação com o compromisso organizacional. Passando pela análise da importância que algumas variáveis sociodemográficas exercem, ou não, na percepção do impacto da tensão trabalho-família e do compromisso organizacional.

Neste sentido, importa referir que o conflito trabalho-família é definido por Greenhaus e Beutell (1985) como sendo um tipo de conflito inter-papéis que acontece quando as exigências dos papéis do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, sendo o desempenho de um papel afetado pelo desempenho do outro.

O compromisso organizacional é definido por Allen e Meyer (1996) e Meyer e Allen (1997) o como sendo um estado psicológico que vincula a relação do sujeito à organização, tendo efeitos na sua decisão de continuar a permanecer ou não na mesma. A ligação do sujeito à organização pode ser afetiva, normativa ou instrumental (de continuidade).

A presente investigação debruça-se nestas variáveis, pois existem diversos estudos (e.g. Casper, Harris, Taylor-Bianco & Wayne, 2011; Li, Lu & Zhang, 2013) que relacionam o compromisso organizacional com o conflito trabalho-família, considerando-se importante relacionar a percepção do impacto da tensão trabalho-família com o compromisso organizacional.

Tendo em conta os objetivos da presente dissertação, esta encontra-se estruturada em duas partes. A primeira parte refere-se ao enquadramento teórico, onde é realizada uma revisão do estado da arte sobre a conceptualização da interface trabalho-família e do compromisso organizacional. A segunda parte é constituída pelo estudo empírico, onde são apresentados os objetivos de estudo, a caracterização da amostra, os instrumentos utilizados e os procedimentos realizados. Será ainda apresentada a análise estatística realizada, os resultados obtidos e a sua discussão, bem como, as principais limitações do estudo, conclusões e contributos do trabalho realizado.

## 2. Enquadramento teórico

### 2.1. Conflito Trabalho-família

O presente capítulo encontra-se dividido em três partes, sendo a primeira relativa à definição e às dimensões do conflito trabalho-família, sendo as mesmas apresentadas por ordem cronológica. A segunda parte incide sobre as diversas teorias explicativas do conflito trabalho-família, dando ênfase às teorias de *spillover*, compensação e segmentação; à teoria do conflito de papéis e à teoria da escassez de recursos. Por fim, a terceira parte dará a conhecer as diversas consequências do conflito trabalho-família, quer na vida familiar/pessoal do indivíduo, quer na vida profissional.

#### 2.1.1. Definições e dimensões

Na literatura relativa ao tema do conflito entre o trabalho e a vida familiar, podem ser encontradas duas perspetivas: a de esgotamento (Greenhaus, 1985) e a enriquecedora (Greenhaus & Powell, 2006). A primeira perspetiva afirma que o conflito ocorre quando as responsabilidades associadas a um domínio prejudicam o desempenho de atividades no outro domínio (Greenhaus & Beutell, 1985). Por seu lado, a segunda perspetiva defende que as experiências e habilidades desenvolvidas num domínio podem ajudar no desempenho de atividades no outro (Greenhaus & Powell, 2006).

Neste sentido, segundo a perspetiva de esgotamento, Greenhaus e Beutell (1985) definem o conflito trabalho-família como sendo um tipo de conflito inter-papéis que acontece quando as exigências dos papéis do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, sendo o desempenho de um papel afetado pelo desempenho do outro. Estes autores apresentam um modelo explicativo do conflito entre o trabalho e a família com base no tempo, nas exigências e no comportamento. Defendem que existe conflito entre o trabalho e a família quando o tempo despendido nas atividades relativas a um dos papéis retira tempo para as atividades do outro papel, quando as exigências de um papel dificultam a capacidade de resposta às exigências do outro papel, e ainda quando o indivíduo não consegue comportar-se conforme o esperado em cada papel. Esta definição reflete a natureza bidirecional do conflito.

Seguindo esta linha teórica, Frone, Yardley e Markel (1997) sugerem um modelo integrativo da interface trabalho-família, começando por referir a natureza bidirecional do

conflito trabalho-família, fazendo uma distinção importante entre o grau em que o trabalho interfere com a vida familiar (conflito trabalho-família) e o grau com que a vida familiar interfere com o trabalho (conflito família-trabalho). Neste sentido, o conflito trabalho-família tem um efeito indireto positivo no conflito família-trabalho, tanto no aumento da sobrecarga dos pais como no aumento da angústia familiar, sendo que o conflito família-trabalho tem um efeito positivo indireto no conflito trabalho-família no aumento da sobrecarga de trabalho e no aumento da angústia no trabalho. Este modelo identifica os preditores do conflito trabalho-família, fazendo a distinção entre preditores diretos e indiretos, afirmando que os preditores diretos medeiam a relação dos preditores indiretos no conflito trabalho-família. Assim sendo, como preditores diretos são referidos o tempo, pois quanto mais tempo se dedica a um papel menos tempo se tem para as responsabilidades do outro; as exigências, dado que, por vezes, as exigências de um papel dificultam a capacidade de resposta do indivíduo às exigências do outro papel; e, por fim, a sobrecarga de papéis, que pode ser encarada como uma variável relativa tanto ao tempo como às exigências.

## 2.1.2. Teorias explicativas

A partir da análise da literatura existente, é possível encontrar três tipos de teorias explicativas do fenômeno de conflito trabalho-família, a teoria que assenta nos constructos centrais de *spillover*, compensação e segmentação (Jones, Burke & Westman, 2006); a teoria do conflito de papéis (Premeaux, Adkins & Mossholder, 2007); e a teoria da escassez de recursos de Hobfoll (1989)

### **Segmentação, Compensação e *Spillover***

A teoria da segmentação diz respeito à separação do trabalho e da família/vida pessoal em dois polos distintos, encarando-os como dois tipos de papéis que não têm qualquer tipo de influenciam um no outro. Seguindo este raciocínio, os sujeitos têm um limite claro e definido entre a vida profissional e a vida familiar/pessoal, excluindo pensamentos, sentimentos e comportamentos que não estejam relacionados com o papel desempenhem no momento (Edwards & Rothard, 2000; Matias & Fontaine, 2012). No entanto, esta perspetiva tem sido considerada incompleta, uma vez que, não encara a existência de uma interface entre os domínios profissional e familiar (Barnett, 1998). Mesmo com esta limitação, a segmentação pode ser encarada como uma estratégia intencional por parte de indivíduos que tentam limitar as interferências entre os níveis profissional e familiar, controlando os comportamentos, sentimentos e pensamentos relacionados com cada nível em particular quando se encontram inseridos no outro domínio (Edwards & Rothard, 2000).

Relativamente à compensação, esta é encarada como a tentativa de diminuir a insatisfação numa esfera da vida do indivíduo recorrendo à procura de satisfação na outra esfera. Assim sendo, importa salientar a existência de dois tipos de compensação, uma que é relativa à tentativa de compensar deficiências num papel, através de uma maior ligação ao outro, e outra relacionada com a tentativa de aumentar a quantidade e qualidade da satisfação sentida num papel, como forma de colmatar a insatisfação sentida no outro papel (Edwards & Rothard, 2000).

Segundo Barrette (2009), o *spillover* é um processo que o sujeito vivencia quando um papel específico afeta as experiências do outro, tendo tendência a torna-los mais semelhantes. A investigação realizada sobre este tema tem dado importância a aspetos relacionados com o humor, os valores, as capacidades e os comportamentos de um determinado papel no outro. Edwards e Rothbard (2000) e Friedman (2001) afirmam que o *spillover* pode-se manifestar de duas formas, uma relacionada com a semelhança entre um determinado aspeto da vida laboral e outro da vida familiar, e uma relativa à transferência de experiências entre o trabalho e a vida familiar/pessoal. Neste sentido, o *spillover* pode ser encarado como um processo de transferência positivo, quando as relações entre os domínios familiar e profissional suportam a promoção do papel; ou como um processo de transferência negativo, quando as relações entre esses mesmo domínios suportam a noção de conflito de papel (Matias & Fontaine, 2012).

Neste seguimento, importa referir que o *spillover* positivo é definido por Hanson, Hammer e Colton (2006) como a transferência de competências, afeto, valores e comportamentos de um domínio para o outro, com efeitos positivos no domínio para o qual ocorre a transferência. Assim sendo, Voydanoff (2002) e Greenhaus e Powell (2006) afirmam que a participação em diversos papéis pode demonstrar três tipos de efeitos positivos, sendo eles, efeitos aditivos, amortecedores e de transferência. Os efeitos aditivos surgem da acumulação de experiências de satisfação com os domínios profissional e familiar, sendo que estas mesmas experiências atuam como promotores da satisfação global do indivíduo com a vida, principalmente quando os papéis desempenhados são de elevada qualidade. Logo, sujeitos que desenvolvam diversos papéis e se encontrem satisfeitos com o seu desempenho têm tendência para apresentar maiores índices de bem-estar do que sujeitos que só participam num domínio ou se encontrem insatisfeitos com a participação num dos domínios. Por seu lado, os efeitos amortecedores são aqueles que podem proteger o sujeito de efeitos negativos originados por um dos domínios, ou seja, o impacto no bem-estar do sujeito dos indutores de stress familiar pode ser diminuído através da existência de experiências positivas a nível profissional, ou vice-versa. Por fim, o efeito de transferência afirma que as experiências positivas num dos domínios podem ser transferidas para o outro, o que pode levar à ocorrência de experiências positivas. Neste sentido, a participação num dos domínios da vida pode fornecer energia, ao sujeito, que poderá ser utilizada no desempenho de funções no outro domínio ou pelo simples facto de o sujeito se encontrar envolvido em diversos domínios da sua vida ajuda ao desenvolvimento da sua personalidade, tendo

tendência a tornar-se mais flexível ou tolerante. Assim sendo, a noção de *spillover* positivo ou de promoção do papel implica que o indivíduo tenha uma percepção de equilíbrio no desempenho nos diversos domínios, e a existência de aspetos do domínio familiar ou profissional que forneçam recursos, facilitando, deste modo, o desempenho no outro domínio.

Por seu lado, Voydanoff (2002) refere que a perspectiva de *spillover* negativo ou de conflito de papel defende que quanto maior for a acumulação de papéis desempenhados maiores serão os riscos de incompatibilidade entre as exigências de cada domínio, logo, maior será o conflito e a tensão experienciados pelo indivíduo.

Importa referir que os dois tipos de *spillover* podem existir simultaneamente, por exemplo, um indivíduo que tenha um emprego com elevados níveis de *stress* e transfira essa tensão para o domínio familiar, pode dar origem à ocorrência de *spillover* positivo, uma vez que, esse mesmo emprego é o que proporciona à família a segurança financeira que ela necessita (Grzywacz & Marks, 1999). Assim sendo, Greenhaus & Powell (2006) defendem que o oposto de *spillover* positivo não é *spillover* negativo, mas antes a ausência de *spillover* positivo e vice-versa.

## **Teoria do conflito de papéis**

Segundo Hammer e Thompson (2003), a teoria do conflito de papéis diz respeito a um tipo específico de conflito em que um dos papéis requer recursos incompatíveis com o outro papel. Assim sendo, o conflito aparece como consequência direta da tensão psicológica gerada pela incompatibilidade de papéis (Shivers-Blackwell, 2004).

No caso específico das organizações, Katz e Kahn (1978) defendem que estas são compostas por uma rede de colaboradores que desempenham papéis específicos com o objetivo de dar uma resposta eficaz às expectativas estabelecidas pela organização. Neste sentido, se o colaborador tiver algum tipo de falha na execução dos papéis que lhe dizem respeito, esta vai-se manifestar num aumento dos níveis de insatisfação, de absentismo, de *turnover*, e numa diminuição dos níveis de compromisso e de produtividade.

## **Teoria da escassez de recursos**

A teoria da escassez de recursos afirma que os indivíduos têm tendência para uma busca constante de recursos necessários para a sua vida (Hobfoll, 1989). Os recursos podem ser características pessoais, objetos, no fundo, tudo o que seja tido como importante para o indivíduo ou que possa servir com meio para atingir um fim importante para si, podendo estes recursos ser utilizados na resolução de problemas. Logo, quando o sujeito antecipa que vai perder algum tipo desses recursos, quando os perde mesmo ou quando tem a expectativa de os ganhar mas tal não acontece, os níveis de *stress* tendem a surgir de uma forma mais fácil.

Segundo Premeaux, Adkins e Mossholder (2007) esta teoria propõe que o conflito trabalho-família tende a reduzir recursos, influenciando o aparecimento de consequências negativas, como uma menor satisfação no trabalho, um menor compromisso e uma diminuição do desempenho. Por outro lado, quando o indivíduo possui um vasto leque de recursos o conflito trabalho-família tem menos tendência a ocorrer.

### **2.1.3. Consequências do conflito trabalho-família na vida pessoal/familiar e no trabalho**

Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux e Brinley (2005), na sua revisão da literatura, organizaram as consequências do conflito trabalho-família em três grupos distintos: aspectos físicos e psicológicos (e.g., o *stress*, a depressão, a ansiedade, o abuso de substâncias, as alterações de humor), consequências familiares, retratando as consequências relativas à satisfação com a vida familiar, e, por fim, consequências no trabalho, onde se inserem as consequências diretamente ligadas à satisfação no trabalho e ao compromisso organizacional.

Neste sentido, no primeiro grupo inserem-se os resultados dos estudos de Frone, Russel e Cooper (1997, cit. in Eby et al., 2005) que relacionam níveis elevados de conflito trabalho-família com a existência de quadros depressivos, queixas de saúde física, hipertensão e consumo de álcool elevado. Diversos estudos (e.g. Perrewe, Hochwarter & Kiewitz, 1999) relacionam a existência de conflito trabalho-família com a ocorrência de baixos níveis de satisfação com a vida. Frone (2000, cit. in Eby et al., 2005) relaciona níveis elevados de conflito trabalho-família com a manifestação de ansiedade, a existência de comportamentos disruptivos e o abuso de substâncias.

No segundo grupo relativo às consequências familiares, diversos estudos indicam que níveis altos de conflito trabalho-família encontram-se relacionados com níveis baixos de satisfação familiar (Eby et al., 2005).

Relativamente ao terceiro grupo, consequências no trabalho, muitos estudos demonstram que níveis elevados de conflito trabalho-família trazem consequências para a organização. Estudos de Bruck, Allen e Spector (2002, cit. in Eby et al., 2005) referem que a existência de conflito trabalho-família se relaciona de forma direta com baixos níveis de satisfação no trabalho. A investigação de Greenhaus, Parasuraman e Collins (2001, cit. in Eby et al., 2005) apresenta dados que relacionam o conflito trabalho-família com intenções de *turnover* por parte do colaborador; referem também que o conflito trabalho-família *spillover* se encontra relacionado negativamente com a satisfação com a carreira para as mulheres até aos 39 anos. Em contraponto, estudos mais antigos (Wiley, 1987, cit. in Eby et al., 2005) defendem que sujeitos com níveis mais elevados de conflito trabalho-família tendem a

experimentar um maior envolvimento no trabalho e um maior compromisso organizacional afetivo.

Estudos conduzidos por Nuncio (2008), numa amostra exclusivamente do sexo feminino, concluíram que a maioria das mulheres sente dificuldade em conciliar os papéis profissionais e familiares, sendo que essa dificuldade se encontra associada às condições de organização do domínio profissional. A maioria das inquiridas (54%) refere ter experienciado perda de oportunidades profissionais por razões familiares, facto relacionado com as dificuldades em realizar ações de qualificação profissional. Por fim, a autora relata uma expressiva interferência do trabalho para com a vida familiar, sendo que a maioria das participantes encara o emprego como limitador da vida familiar.

Power e Greenhaus (2010) concluíram que as mulheres experienciam níveis mais elevados de *spillover* positivo que os homens. Descobriram também que indivíduos que dão mais importância ao domínio profissional que ao familiar têm tendência a experienciar baixos níveis quer de conflito trabalho-família quer de conflito família-trabalho e de *spillover* positivo.

Estudos realizados por Minnote (2012) referem que mães solteiras têm tendência a apresentar níveis mais elevados de conflito trabalho-família, por seu lado, pais solteiros apresentam níveis mais baixos de conflito trabalho-família quando comparados com mães solteiras ou casais. Estes estudos também concluíram que quando pais ou mães solteiros apresentam baixos níveis de controlo sobre o seu horário de trabalho, têm tendência a apresentar níveis elevados de conflito trabalho-família, no entanto, quando pais ou mães solteiros têm níveis elevados de controlo sobre o seu horário de trabalho os seus níveis de conflito trabalho-família são mais baixos do que os apresentados por casais.

Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) afirmam que a perceção de suporte por parte do superior imediato contribui para a redução do conflito trabalho-família, por outro lado, a perceção de consequências na carreira tende a aumentar a sua existência. Como principais consequências do conflito trabalho-família destacam a satisfação no trabalho, o *stress* e a intenção de abandonar a organização. Esta última consequência é também abordada nos estudos de Rhnima, Wils, Pousa e Frigon (2014) que referem que as interferências da vida profissional na vida pessoal, principalmente ao nível do tempo e do esforço, contribuem para o aumento da intenção de abandonar a organização.

Estudos recentes de Matthews, Winkel e Wayne (2014) mencionam que a transição entre os papéis profissional e familiar funcionam como mecanismo de *coping*, tendo como consequências de curto-prazo o aumento do conflito trabalho-família e como benefícios uma menor sobrecarga de papéis. A principal conclusão deste estudo é a existência de relações complexas ao longo do tempo entre a sobrecarga de papéis, as transições entre papéis e a existência ou não de conflito trabalho-família.

## 2.2. Compromisso Organizacional

Este capítulo encontra-se dividido em quatro partes, a primeira relativa à definição do conceito de compromisso organizacional por ordem cronológica, abordando de uma forma mais específica o Modelo de Três Dimensões de Meyer e Allen (1990), o Conceito Multidimensional de O'Reilly, Coldwell e Chatman (1986,1990, 1991) e o Conceito Multidimensional de Jaros, Jemier, Koehler e Sincich (1993). A segunda parte terá como foco as diversas medidas que avaliam o compromisso organizacional, dando importância ao instrumento utilizado neste estudo. Por fim, as duas últimas partes serão dedicadas aos antecedentes do compromisso organizacional e às consequências, quer para os indivíduos quer para as organizações, da existência ou não de compromisso organizacional.

### 2.2.1. Definição do conceito

Existem diversas definições para o conceito de compromisso organizacional, cada uma baseada em diferentes concepções. Através da análise da literatura, é possível observar diversas mudanças na definição do conceito, passando por definições amplas como a de Etzione (1961), por abordagens de carácter mais unidimensional como a de Monday, Poter e Steers (1979), e mais recentemente, por abordagens que encaram o compromisso organizacional como um conceito multidimensional, como a de Meyer e Allen (1990).

Etzione (1961) citado por Rodriguez, Franco e Santos (2005) concebeu uma das primeiras tipologias de compromisso organizacional, explicando que o compromisso se baseia no grau de conformidade que o indivíduo experimenta no respeito pelas diretrizes da organização, podendo adotar três posturas diferentes: a) a moral, quando existe uma orientação positiva face à empresa; b) a calculista, quando existe uma ligação menos forte, derivado à relação de permuta que acontece entre a empresa e os seus colaboradores; c) a alienadora, caracterizada por uma orientação negativa para com a organização.

---

Diversas definições de compromisso organizacional citadas por Cardoso, Castro e Gomes (2011)

Hrebiniak e Alluto (1972)	“Um fenómeno estrutural, resultante de transação entre o individuo e a organização e de alterações nas trocas e investimentos realizados ao longo do tempo” (p.358). Neste sentido, quanto mais vantajosas e numerosas forem as trocas ocorridas maior será o compromisso do individuo para com a organização.
Buchanan (1974)	Vínculo afetivo às metas e valores da organização, ao papel de cada individuo em relação à organização como um todo, independentemente do seu valor

	instrumental. Considera, ainda, a existência de três componentes: identificação ou adoção das metas e valores da organização; envolvimento ou imersão psicológica nas atividades relativas a funções ou papéis organizacionais; e a lealdade ou sentimento de afeição pela organização.
Salancik (1977)	Condição através da qual o indivíduo cria vínculo com a organização por meio de ações fundamentadas em crenças ou convicções que justificam as suas atividades. Os indivíduos praticariam as ações que originariam compromisso com base em três características do comportamento: a visibilidade, ou seja, o grau em que o mesmo pode ser observado por terceiros; a irrevocabilidade ou o facto de o mesmo não poder ser alterado; e a intenção, o que liga o ação ao sujeito, motivando-o a aceitar as consequências que advêm da mesma.

Wiener (1982, cit. in Santos, 2008) encara o compromisso organizacional como um comportamento, defendendo que é do conjunto de pressões normativas internas que o indivíduo age de acordo com os objetivos e interesses da organização, neste sentido, o comportamento expresso pelos indivíduos encontra-se fundamentado numa conduta que acreditam ser moralmente correta. Esta perspetiva considera o compromisso organizacional como algo estrutural, que decorre da transação entre o sujeito e a organização (Hrebiniak & Alutto, 1972 cit. in Sotomayor, 2006), sendo que o sujeito faz investimentos na organização e o seu compromisso para com a mesma resulta da consideração desses investimentos por oposição a uma saída da organização, que traria custos para o sujeito. Neste sentido, os sujeitos que se ligam à organização têm atitudes que justificam esses comportamentos de ligação (Sotomayor, 2006).

Em contraponto, diversos investigadores encaram o constructo de compromisso organizacional como uma atitude. Neste sentido, O'Reilly e Chatman (1986) definem o compromisso organizacional como uma ligação psicológica entre o colaborador e a organização, defendendo que pode assumir três formas distintas: 1) complacência ou envolvimento instrumental em relação a recompensas extrínsecas; 2) identificação ou envolvimento baseado no desejo e afiliação; 3) internalização ou envolvimento causado pela congruência entre os valores individuais e organizacionais. Mowday, Steers e Porter (1979) descrevem o compromisso organizacional como o nível de intensidade da identificação de um sujeito com a organização a que pertence e a sua participação na mesma, sendo que o compromisso vai além de uma postura de lealdade passiva para com a organização, envolve um relacionamento ativo que busca o bem-estar da mesma. Os autores descrevem três fatores de caracterização: 1) forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; 2) disponibilidade em exercer esforços consideráveis em função da organização; 3) desejo e vontade de se manter membro da organização. Para Allen e Meyer (1996) e Meyer e Allen (1997) o compromisso organizacional é um estado psicológico que vincula a relação do sujeito

à organização, tendo efeitos na sua decisão de continuar a permanecer ou não na mesma. A ligação do sujeito à organização pode ser afetiva, normativa ou instrumental.

Neste sentido, importa ressaltar que as diversas conceptualizações de compromisso organizacional segundo a abordagem do compromisso enquanto atitude podem ser agrupadas em dois tipos: modelos unidimensionais e modelos multidimensionais. Relativamente aos modelos unidimensionais estes encontram-se baseados em três abordagens gerais: vínculo afetivo, percepção de custos e obrigação (Marques, 2010).

A abordagem do vínculo afetivo é apresentada por Porter, Steers, Mowday & Boulian (1974, cit. in Marques, 2010) encarando o compromisso organizacional como uma força relativa de identificação de um indivíduo e de envolvimento com uma organização em específico. Por seu lado, a abordagem da percepção de custos defende que o compromisso organizacional é baseado no reconhecimento do indivíduo sobre os custos ou o reconhecimento da perda de investimento associados à saída da organização (Meyer & Allen, 1984, cit. in Marques, 2010). Por fim, a abordagem da obrigação encara o compromisso organizacional como uma crença do sujeito relativamente à sua responsabilidade para com a organização, segundo Wiener (1982, cit in Marques, 2010) os trabalhadores comprometidos estão na disposição de realizar sacrifícios pessoais para o bem da organização, pois acreditam que é moralmente correto.

Relativamente aos modelos multidimensionais, os que se encontram mais patentes na literatura são: o modelo das três dimensões de Meyer e Allen (1990), o conceito multidimensional de O'Reilly, Coldwell e Chatman (1986, 1990, 1991) e o conceito multidimensional de Jaros, Jermier, Koehler e Sincich (1993).

### **Modelo de três dimensões de Meyer e Allen (1990)**

O modelo criado por estes autores é baseado nas três abordagens unidimensionais do compromisso organizacional (vínculo afetivo, percepção de custos e obrigação) sendo designadas, respetivamente, de compromisso afetivo, compromisso de continuidade e compromisso normativo (Allen & Meyer, 1990). Neste sentido, o compromisso afetivo encontra-se relacionado com a identificação, o envolvimento e o vínculo emocional do indivíduo para com a organização (Allen & Meyer, 1990). Este tipo de ligação afetiva tende a surgir quando o sujeito sente que a organização o respeita e apoia de forma justa, quando confia nos seus superiores e na própria organização, quando se sente satisfeito e realizado no trabalho que pratica, quando existe coerência entre os objetivos pessoais e os organizacionais, quando crê nos valores humanos da organização e quando sente que a organização tem responsabilidade social (Allen & Meyer, 1996; Meyer & Allen, 1997). Assim sendo, os indivíduos que apresentam níveis elevados de compromisso afetivo permanecem na organização porque esse é o seu desejo (Meyer & Allen, 1991).

O compromisso de continuidade, baseado nos trabalhos de Becker (1960), refere-se ao compromisso com base no reconhecimento por parte do indivíduo dos custos associados a uma eventual saída da organização. Este tipo de compromisso pode ser afetado por qualquer fenómeno que dificulte a saída do sujeito da organização (Allen & Meyer, 1990). Logo, os indivíduos com forte compromisso de continuidade continuam na organização porque é algo que precisam de fazer (Meyer & Allen, 1991). Os mesmos autores Meyer e Allen (1996, 1997) referem que quando o sujeito se sente insatisfeito, injustiçado, sem oportunidades para desenvolver o seu potencial, quando realiza um trabalho rotineiro e sem desafios tem tendência a estabelecer uma ligação instrumental com a organização. Segundo McGee e Ford (1987), o compromisso de continuidade é composto por dois fatores, os sacrifícios percebidos, relacionados com o abandono da organização e a falta de alternativas de emprego (cit in Santos, 2008). Importa ressaltar que o compromisso de continuidade não significa que o indivíduo tenha intenção de ficar na organização, ou seja, o sujeito pode exibir um compromisso de continuidade baixo, mas quer ficar na organização porque o seu compromisso afetivo e/ou normativo é elevado (Powell & Meyer, 2004, cit. in Sotomayor, 2006).

Por seu lado, o compromisso normativo refere-se ao grau de ligação psicológica do indivíduo à organização, através de sentimentos como a lealdade, afeição, pertença ou zelo (Allen & Meyer, 1990). Os autores Allen e Meyer (1996) referem que este tipo de compromisso tende a existir quando o sujeito interioriza as normas da organização, recebe recompensas que o levam a atuar de forma recíproca ou estabelece um contrato psicológico com a organização. Assim sendo, tendencialmente, desenvolve-se o dever de lealdade à organização quando se sente satisfeito, gratificado e apoiado no seu contexto de trabalho. Este tipo de compromisso reflete um sentimento de dívida para com a organização. Logo, indivíduos que vivenciam um nível elevado deste tipo de compromisso sentem-se obrigados a continuar na empresa, pois acreditam que é algo moralmente correto. Assim sendo, este compromisso tem em consideração a influência da força interna das normas e crenças dos colaboradores (Meyer & Allen, 1991).

O modelo das três dimensões de Meyer e Allen é um dos mais utilizados, pois os resultados das análises fatoriais indicam que as três dimensões do compromisso são constructos realmente distintos, sendo que as medidas definidas para tornarem as dimensões operativas apresentam uma avaliação psicométrica positiva (Rodriguez, Franco & Santos, 2005). Este modelo é também o que tem sido mais utilizado em avaliações empíricas, sendo que esse facto permite operacionalizar comparações entre diferentes estudos empíricos sobre o compromisso organizacional (Rodriguez, Franco & Santos, 2005). Importa salientar que este modelo é aceite internacionalmente, encontrando-se validado para diferentes culturas (Medeiros & Albuquerque, 2005).

## **Conceito multidimensional de O'Reilly, Coldwell e Chatman (1986, 1990, 1991)**

Baseado no trabalho de Kelman (1958, cit. in Rodriguez, Franco & Santos, 2005) este modelo defende que o compromisso organizacional é o laço psicológico que une o sujeito à organização, implicando a combinação de três elementos: obediência, identificação e internalização.

Segundo O'Reilly, Caldwell e Chatman (1986, 1990, 1991) (cit. in Rodriguez, Franco & Santos, 2005) a obediência acontece quando o sujeito adota comportamentos e atitudes com o objetivo de conseguir recompensas específicas e/ou evitar castigos, não tendo por base a partilha de valores e crenças com a organização. Deste modo, este tipo de compromisso pode ter implicações negativas para a organização, pois não implica a aceitação de normas e valores que favoreçam a organização. Por seu lado, a identificação ocorre quando o indivíduo mantém uma relação satisfatória com a organização, dando origem ao desejo de afiliação, ou seja, o indivíduo tende a sentir orgulho por fazer parte da organização, neste sentido, respeita os seus valores, mas não os adota como seus. Por fim, a internalização está patente quando o sujeito aceita a influência da organização porque as atitudes e comportamentos induzidos por ela são tidos como congruentes com os seus, ou seja, ocorre quando os valores do indivíduo e os da organização são coincidentes. No entanto, em pesquisas mais recentes os autores juntaram estes dois últimos componentes do compromisso numa nova medida, a qual denominaram de compromisso normativo.

## **Conceito multidimensional de Jaros, Jemier, Koehler e Sincich (1993)**

Por último, a proposta de Jaros, Jemier, Koehler e Sincich (1993) também reflete a natureza multidimensional do compromisso organizacional, ainda que não tenha sido muito estudada, o que tem dificultado a sua avaliação e, por consequência, a sua validade. Estes autores consideram o compromisso organizacional enquanto estado psicológico, encontrando-se dividido em três dimensões: compromisso de continuidade, compromisso afetivo e compromisso moral (Rodriguez, Franco & Santos, 2005).

O compromisso de continuidade ocorre quando os sujeitos sentem a obrigação de se comprometerem com a organização devido aos custos (monetários, sociais e psicológicos) que o abandono da mesma poderá acarretar. Por sua vez, o compromisso afetivo é definido por Kanter (1968, cit. in Rodriguez, Franco & Santos, 2005) como uma forma de lealdade psicológica para com a organização, implicando a existência de um laço emocional, ou seja, baseia-se em sentimentos como a lealdade, o carinho, a felicidade ou o prazer de trabalhar na organização. Por fim, o compromisso moral, este está relacionado com o grau de adesão psicológica à empresa, que ocorre quando o sujeito adere às metas e aos valores da organização, encarando-os como se fossem seus.

## 2.2.2. Antecedentes

Segundo Meyer e Allen (1997) os fatores considerados como antecedentes do compromisso organizacional podem-se enquadrar em duas categorias: causas próximas e causas distantes.

Neste seguimento, as causas próximas são as que tendem a influenciar diretamente os componentes do compromisso organizacional: 1) as características do trabalho realizado e as experiências laborais criadas, sendo elas, o objetivo do trabalho, o seu nível de desafio, o grau de autonomia do indivíduo, a diversidade de habilidades e técnicas utilizadas e o apoio organizacional percebido pelos colaboradores; 2) o nível de conflito e a ambiguidade de papéis experimentados pelos colaboradores, ou seja, a incompatibilidade existente entre duas ou mais funções realizadas pelo mesmo indivíduo e a diferença entre o que se espera do colaborador no exercício das suas funções e o que este sente que deveria fazer (Igbaria & Siegel, 1992 cit. in Rodriguez, Franco & Santos, 2005); 3) o tipo de contrato psicológico que medeia a relação do colaborador com a organização, sendo que, no contrato psicológico encontram-se as crenças e as expectativas do sujeito e da organização, os deveres e as obrigações de ambos, se o sujeito perceber que a empresa não cumpre este contrato os seus comportamentos e atitudes para com a organização saíram lesados, levando a uma diminuição do seu nível de compromisso organizacional (Rodriguez, Franco & Santos, 2005). Por seu lado, as causas distantes são as que exercem a sua influência através do impacto das causas próximas, sendo elas: as características organizacionais, as características do indivíduo, as condições ambientais e as estratégias e práticas de recursos humanos (Rodriguez, Franco & Santos, 2005; Santos, 2008; Marques, 2010).

Para uma análise mais específica relativamente a cada componente do compromisso organizacional, será usado o modelo das três dimensões de Meyer e Allen, sendo importante referir que os antecedentes mais estudados são relativos à componente afetiva, sendo limitados os estudos empíricos acerca dos antecedentes relativos às restantes dimensões (Rodriguez, Franco & Santos, 2005). Relativamente aos antecedentes que produzem maior impacto sobre o compromisso afetivo destacam-se as características pessoais, as características da organização e as estratégias de recursos humanos da organização (Rodriguez, Franco & Santos, 2005; Santos, 2008; Marques, 2010).

No que diz respeito às características pessoais, diversos estudos empíricos (e.g. Aranya et al, 1989; Mathieu & Zajaz, 1990; Meyer & Allen, 1984 cit. in Santos, 2008) sobre o tema centram-se no sexo, idade, antiguidade na organização, estado civil, número de descendentes e habilitações literárias. Sendo que as relações positivas mais significativas encontram-se patentes entre esta dimensão do compromisso organizacional e a idade e antiguidade na organização. Importa ressaltar que existem estudos sobre diversos aspetos da personalidade e a sua influência do compromisso afetivo, sendo que a existência de uma potencial relação é muito ténue; só a autoeficácia, a crença que o indivíduo tem acerca da sua própria competência e o centro de controlo interno parecem ter uma relação positiva

relativamente consistente com o compromisso afetivo (Bastos, 1993; Marques, 2010; Rodriguez, Franco & Santos, 2005; Santos, 2008).

As características organizacionais encontram-se relacionadas com o tamanho da organização, o grau de formalização e descentralização. Os resultados dos estudos acerca da influência destas características no compromisso afetivo não são consistentes. Provavelmente, devido ao facto de que, sendo variáveis de nível macro, exercem influência na configuração do compromisso afetivo através da sua incidência sobre determinadas variáveis próximas, sendo estas as que possuem um maior impacto na formação de atitudes para com a organização, encontrando-se diretamente ligadas com o trabalho quotidiano e a sua relação com a satisfação das necessidades pessoais do sujeito (Basto, 1993; Rodriguez, Franco & Santos, 2005; Santos, 2008; Marques, 2010).

A investigação têm recaído sobre as relações entre as práticas de recursos humanos e o compromisso afetivo. Segundo diversos estudos, as estratégias de recursos humanos apresentam relações fortes e consistentes, ou seja, influenciam o compromisso afetivo dos colaboradores (Rodriguez, Franco & Santos, 2005; Santos, 2008). A título de exemplo, a política formativa encontra-se positivamente relacionada com o compromisso afetivo, sendo que as atividades relativas a esta política tendem a potencializar os sentimentos de importância pessoal. Podendo, deste modo, ser entendidas como um reflexo de uma filosofia organizacional centrada nos recursos humanos enquanto investimento valioso, tendo tendência a levar o colaborador a responder a esta política com uma adesão psicológica mais confiante para com a organização (McElroy, 2001 cit. in Rodriguez, Franco & Santos, 2005).

Relativamente aos antecedentes do compromisso de continuidade importa salientar que de entre as variáveis próximas deste tipo de compromisso a mais estudada é o contrato psicológico transacional (Meyer & Allen, 1997). Dos antecedentes distantes os estudos têm recaído sobre determinadas condições ambientais que podem afetar o entendimento do indivíduo relativamente à existência de outras possibilidade de trabalho, como por exemplo a situação do mercado de trabalho; características pessoais do indivíduo, tais como a educação, a posse de conhecimentos atualizados, a idade e a antiguidade no posto de trabalho (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002 cit. in Rodriguez, Franco & Santos, 2005), com tendência a influenciar as suas perceções relativas à sua capacidade de integração no mercado de trabalho e as suas expectativas de encontrar alternativas viáveis de trabalho; estratégias de recursos humanos, principalmente as que envolvem o investimento da organização nos colaboradores, sendo elas, a política formativa, a segurança retributiva e no emprego, pois todas têm potencial para influenciar a perceção do custo assumido pelo indivíduo caso saía da organização (Bastos, 1993; McElroy, 2001 cit. in Rodriguez, Franco & Santos, 2005; Santos, 2008; Marques, 2010).

No que concerne aos antecedentes do compromisso normativo, do ponto de vista teórico e empírico, é referido que a crença do indivíduo para ser leal para com a sua organização se desenvolve a partir do contrato psicológico relacional, dos valores próprios e das expectativas criadas durante o processo de socialização (e.g. Wasti, 1999; Clugston,

Howell e Dorfman, 2000 cit in Rodriguez, Franco & Santos, 2005). Meyer, Allen e Topolnytsky (1998, cit in, Marques, 2010) referem que as experiências positivas dos processos de socialização organizacional e as ações da organização que implicam um investimento nos colaboradores (principalmente quando este se sentem em dívida para com a mesma) podem exercer uma ligeira influência sobre o compromisso normativo. Pois, se a organização investe nos colaboradores e estes encaram esse investimento como excessivo, vai-se desenvolvendo um sentimento de obrigação para com a organização.

Em conclusão, e com base na literatura, importa ressaltar que as dimensões do compromisso organizacional geram-se e desenvolvem-se de acordo com os seus mecanismos próprios, confirmando, deste modo, a existência de uma natureza diferente para cada tipo de compromisso. Assim sendo, o compromisso normativo, em oposição aos restantes, desenvolve-se antes da entrada na organização, sendo que os outros se fortalecem como respostas às experiências do sujeito na organização a que pertence (Beck & Wilson, 2001 cit. in Rodriguez, Franco & Santos, 2005).

Por fim, referir que diversos estudos realizados tendem a confirmar a importância das estratégias de recursos humanos como antecedente expressivo no desenvolvimento dos três tipos de compromisso organizacional (Rodriguez, Franco & Santos, 2005). Neste sentido, estudos realizados por Scheible e Bastos (2013) numa empresa de tecnologias da informação no Brasil concluíram que as práticas organizacionais relacionadas com a formação, o desenvolvimento profissional e pessoal, a afiliação e o reconhecimento dos colaboradores, são encaradas como antecedentes do compromisso afetivo. A investigação de Biswas e Bhatnagar (2013) realizada a gestores indianos permite afirmar que quando os valores do indivíduo são incorporados nas normas da organização este tende a demonstrar níveis elevados de compromisso organizacional. Neste seguimento, estudos de Su, Baird e Blair (2013) realizados em funcionários públicos australianos demonstram que o nível de compromisso organizacional tende a variar consoante os cargos ocupados na organização, sendo que tende a aumentar conforme as relações de cordialidade ocorridas. Este estudo permitiu também concluir que o suporte organizacional percebido e a satisfação no trabalho se encontram significativamente associados a níveis elevados de compromisso organizacional.

### 2.2.3. Consequências

As consequências de níveis elevados de compromisso organizacional podem ser positivas ou negativas. A maioria dos estudos têm recaído sobre as consequências positivas relacionadas com fatores organizacionais, como o absentismo, o desempenho no trabalho, o *turnover* e a cidadania organizacional (Santos, 2008).

Estudos de Randall (1987) e Mathieu e Zajac (1990) referidos por Santos (2008) focaram-se nos efeitos negativos dos elevados níveis de compromisso, estes efeitos podem incidir sobre o *stress* na vida pessoal nos colaboradores, ou sobre a organização, no

absentismo, na falta de criatividade ou inovação, no baixo desempenho, *turnover* ou deslealdade organizacional. Assim sendo, segundo Randall (1987, cit. in Santos 2008) deve existir um equilíbrio entre as necessidades individuais e as organizacionais, patente em níveis de compromisso moderado. Ou seja, o sujeito não deve esquecer a sua identificação pessoal e os seus valores próprios, devendo aceitar apenas alguns valores organizacionais.

Allen e Meyer (1990) referem que as consequências são diferentes para cada tipo de compromisso, isto é, colaboradores com níveis elevados de compromisso afetivo tendem a ter experiências de trabalho diferentes dos colaboradores com níveis elevados de compromisso de continuidade. Segundo Randall e O'Driscoll (1997, cit. in Santos 2008), este tipo de compromisso encontra-se relacionado com baixos níveis de apoio organizacional, fraca ligação à organização e baixos níveis de percepção dos valores positivos da organização.

Relativamente às consequências relativas ao desempenho do colaborador, estudos de Allen e Meyer (1996) indicam que o desempenho está correlacionado de forma positiva com o compromisso afetivo e normativo, estando relacionada negativamente, ou não tendo mesmo relação, com o compromisso de continuidade. Neste seguimento, a quantidade e qualidade do trabalho realizado é pouco influenciada pelo compromisso normativo, sendo que a maneira como o trabalho é realizado é influenciado por esta dimensão do compromisso organizacional. Estudos mais recentes de Chen e Francesco (2003, cit. in Marques, 2010) provam que o compromisso normativo apresentam um papel moderador na relação entre o compromisso afetivo e o desempenho.

Diversos estudos (e.g., Allen & Meyer, 1996; Jaros, 1997; Whitener & Walz, 1993) comprovam a existência de uma correlação mais significativa entre o *turnover* e o compromisso afetivo do que com os outros dois tipos de compromisso. Segundo o modelo tridimensional de Allen e Meyer (1990), a probabilidade de *turnover* diminui mediante a ligação do colaborador à organização, sendo que a natureza dessa ligação pode mudar consoante a dimensão do compromisso organizacional. Assim sendo, os colaboradores com altos níveis de compromisso afetivo permanecem na organização porque querem, por outro lado, colaboradores com elevados níveis de compromisso de continuidade continuam na organização porque precisam, enquanto que, colaboradores com níveis altos de compromisso normativo permanecem na organização porque sentem que é isso que devem fazer (Meyer & Allen, 1997 cit. in Marques, 2010).

Por seu lado, o absentismo relaciona-se negativamente com o compromisso organizacional, ou seja, colaboradores que apresentam níveis elevados de compromisso organizacional têm tendência a apresentar níveis reduzidos de absentismo, comprovado pelos estudos de Mathieu e Kohler (1990 cit. in Marques, 2010)

De realçar que a cidadania organizacional encontra-se relacionada com o compromisso organizacional, segundo alguns estudos (e.g., Becker, 1992; Che et al., 2002, cit. in Marques, 2010) colaboradores com níveis elevados de compromisso organizacional tendem a apresentar comportamentos de cidadania.

Panaccio e Vandenberghe (2009, cit in Passos, Madureira e Esteves 2013) encontraram uma relação positiva entre o compromisso afetivo e o bem-estar, referindo que esta relação permite reduzir a percepção de falta de alternativas de emprego.

Estudos de Pinho e Albuquerque (2012) concluíram que enfermeiros demonstram um nível moderado/alto de compromisso organizacional, sendo o compromisso afetivo o que apresenta níveis mais elevados. Afirmam que o compromisso organizacional influencia a adoção de estratégias de resolução de conflitos, dependendo se a situação conflitual acontece com o chefe, com os subordinados, ou com os colegas, resumindo, o papel do sujeito enquanto chefe, subordinado ou colega poderá influenciar a forma escolhida para lidar com o conflito. Importante referir que este estudo comprovou que quando maior o nível de compromisso organizacional, maior o nível de empenho profissional. O mesmo foi concluído por Tsui, Lin e Yu (2013) no seu estudo realizado em hotéis em Tawai, no qual afirmam que o comportamento organizacional atua como mediador do desempenho do colaborador.

Trabalhos de Tourigny, Baba, Man e Wang (2013), realizados com enfermeiros na China, concluíram que o compromisso organizacional atua como mediador de todas as relações interpessoais que sejam voluntárias e ocorram sem constrangimentos, indicam ainda que o compromisso organizacional se encontra relacionado com a intenção de abandonar a organização. Fu (2013) afirma que níveis elevados de compromisso organizacional afetivo podem levar a uma maior frequência de comportamentos cívicos por parte dos colaboradores da organização.

Estudos recentes de Imran, Arif, Cheeman e Azeem (2014), no setor da educação no Paquistão, demonstram que o compromisso organizacional se encontra relacionado de forma positivo com o desempenho e com as atitudes para com o trabalho, tendo, por isso mesmo, um impacto significativo na satisfação dos colaboradores. Neste sentido, indivíduos que apresentam níveis mais elevados de compromisso organizacional tendem a executar as suas tarefas de forma a atingir os seus objetivos pessoais. Por seu lado, a investigação de Macintosh e Krush (2014) revelou que o comportamento da rede de trabalho onde o indivíduo se insere se encontra intimamente relacionada com o compromisso organizacional do mesmo.

## **2.3. Relação entre o conflito trabalho-família e o compromisso organizacional**

Após a revisão da literatura quanto à temática em estudo, é possível afirmar que os resultados encontrados acerca da mesma não são consistentes. Os estudos de Burke e Greenglass (1999) e de Kossek e Ozeki (1998) (cit in Beauregard & Henry, 2009) referem que

os indivíduos que experimentam níveis elevados de conflito trabalho-família tendem a exibir níveis mais baixos de satisfação no trabalho e de compromisso organizacional. As conclusões semelhantes chegaram Allen, Herst, Bruck e Sutton (2000) que na sua revisão de literatura encontram diversos estudos que apontam para uma relação entre os níveis elevados de conflito trabalho-família e a diminuição da satisfação no trabalho, e o aumento do absentismo e do *turnover*. Estes mesmos autores referem que as consequências do conflito trabalho-família na vida pessoal/familiar do indivíduo tendem a estar relacionadas com uma diminuição da satisfação com a vida, levando à redução das atividades de lazer e da performance familiar. Estes mesmos autores referem que estudos conduzidos por Good, Sisler e Gentry (1988) e por Netemeyer, Boles e McMurrian (1996) concluíram que indivíduos que apresentam níveis elevados de conflito trabalho-família tendem a apresentar níveis reduzidos de compromisso organizacional. Outro autor (Thompson, 1997, cit in Allen et al., 2000) estudou os três tipos de compromisso organizacional relacionando-os com o conflito trabalho-família, tendo concluído que o conflito trabalho-família se encontra negativamente relacionado com o compromisso afetivo. Por seu lado, o compromisso de continuidade surge relacionado de forma positiva com o conflito trabalho-família. E, por último, afirmam que não existe nenhum tipo de associação entre o conflito trabalho-família e o compromisso normativo.

Casper, Harris, Taylor-Bianco e Wayne (2011), num estudo realizado no Brasil, descobriram que o conflito trabalho-família se encontra relacionado com níveis elevados de compromisso de continuidade. Sendo que os indivíduos que sentem apoio por parte do seu supervisor tendem a reportar níveis elevados de compromisso afetivo. Este estudo conclui também que é maior a interferência do trabalho com a família do que a interferência da família com o trabalho. Importante salientar que não foi encontrada nenhuma relação entre o conflito trabalho-família e o compromisso afetivo, sendo que a interferência do trabalho para com a família se encontra associado ao aumento do compromisso de continuidade. Por fim, concluíram que os colaboradores que passam mais tempo no seu local de trabalho tendem a demonstrar níveis mais elevados de conflito trabalho-família do que os colaboradores que passam mais tempo a desempenhar tarefas familiares/ da vida pessoal.

Estudos realizados por Benligiray e Sonmez (2012) na Turquia em médicos e enfermeiros, demonstraram que existe uma relação fraca mas positiva entre o conflito trabalho-família e as três dimensões do compromisso organizacional, ou seja, quanto mais compromisso os colaboradores têm para com a organização, maiores níveis de conflito trabalho-família são experimentados, assim sendo, colaboradores que experimentem baixos níveis de conflito trabalho-família tendem a experimentar baixos níveis de compromisso organizacional. Também em 2012, Rehman e Waheed realizaram uma investigação em diversas universidades do Paquistão, tendo concluído que os colaboradores casados têm mais tendência a apresentar níveis mais elevados de conflito trabalho-família que os colaboradores solteiros, sendo que o conflito trabalho-família tem um impacto negativo no compromisso organizacional.

Na China diversos investigadores (Li, Lu & Zhang, 2013) concluíram que o conflito trabalho-família se encontra relacionado negativamente com o compromisso afetivo e normativo, sendo que o conflito do trabalho para com a família, ao contrário do conflito da família para com o trabalho, se encontra negativamente relacionado com o desempenho no trabalho. Jonasz, Behson, Jansen e Lankau (2013) no seu estudo, que tinha como objetivo estudar a influência do *mentoring* e das percepções dos colaboradores relativas à cultura de trabalho-família no conflito trabalho-família e no compromisso afetivo, concluíram que a presença de um mentor se encontra significativamente relacionada com o compromisso afetivo, enquanto que uma cultura de trabalho-família se encontra associada a baixos níveis de conflito trabalho-família e a um aumento da satisfação com o trabalho e do compromisso afetivo. Estes autores salientam também que os colaboradores que encaram a cultura trabalho-família como um suporte tendem a reportar níveis mais baixos de conflito trabalho-família.

Importante referir que os estudos apresentados não apontam todos na mesma direção, uns apresentam uma relação positiva entre o conflito trabalho-família e o compromisso organizacional, enquanto que outros apresentam uma relação negativa entre as mesmas variáveis. Em suma, tendencialmente a maioria dos estudos demonstra uma relação negativa entre as duas variáveis, ou seja, quanto maiores forem os níveis de conflito trabalho-família experimentados, menores serão os níveis de compromisso organizacional, principalmente os níveis de compromisso organizacional afetivo.



## 3. Estudo Empírico

### 3.1. Apresentação do Estudo

#### 3.1.1. Tipologia do Estudo

Este estudo assume um carácter quantitativo, uma vez que busca prever um determinado fenómeno a partir da medida de variáveis e da análise numérica, usando instrumentos de avaliação e procedimentos estatísticos. Trata-se de uma investigação de cariz transversal (*cross-sectional*), onde a recolha de dados para a investigação foi realizada num momento isolado. É, também, uma investigação descritiva e correlacional, uma vez que, a partir da administração de um protocolo de investigação, tem como objetivo descrever as características da população em estudo e determinar o grau de associação entre variáveis (Ribeiro, 2010).

#### 3.1.2. Hipóteses e objetivos de investigação

O principal objetivo desta investigação é relacionar o Compromisso Organizacional com a perceção do Impacto da Tensão Trabalho-família quer no Trabalho, quer na Vida familiar.

Estudos anteriores sobre a relação entre o Conflito Trabalho-Família percebido e o Compromisso Organizacional, na sua maioria, tendem a apresentar uma relação negativa entre estas duas variáveis, isto é, quanto maiores forem os níveis de Conflito Trabalho-Família experimentados menores serão os níveis de Compromisso Organizacional, em particular de Compromisso Afetivo (e.g. Rehman & Waheed, 2012; Li, Lu & Zhang, 2013). Neste sentido, surgiram as seguintes hipóteses de estudo, tendo sido divididas segundo as subescalas do compromisso organizacional previstas pelo modelo de Allen & Meyer (1990).

**Hipótese 1:** O Compromisso Organizacional está associado à perceção do Impacto da Tensão Trabalho-Família no Trabalho

**Hipótese 1<sub>a</sub>):** O Compromisso Afetivo está associado à perceção do Impacto da Tensão Trabalho-Família no Trabalho

**Hipótese 1<sub>b</sub>):** O Compromisso de Continuidade está associado à perceção do Impacto da Tensão Trabalho-Família no Trabalho

**Hipótese 1<sub>c</sub>):** O Compromisso Normativo está associado à perceção do Impacto da Tensão Trabalho-Família no Trabalho

**Hipótese 2:** O Compromisso Organizacional encontra-se relacionado com a percepção do Impacto da Tensão Trabalho-Família na Família/Vida Pessoal

**Hipótese 2<sub>a</sub>):** O Compromisso Afetivo encontra-se relacionado com a percepção do Impacto da Tensão Trabalho-Família na Família

**Hipótese 2<sub>b</sub>):** O Compromisso de Continuidade encontra-se relacionado com a percepção do Impacto da Tensão Trabalho-Família na Família

**Hipótese 2<sub>c</sub>):** O Compromisso Normativo encontra-se relacionado com a percepção do Impacto da Tensão Trabalho-Família na Família

O facto de o colaborador passar mais tempo no seu local de trabalho também tem sido estudado e, neste sentido, os estudos de Casper, Harris, Taylor-Bianco & Wayne (2014) concluíram que quanto mais tempo o colaborador passa no trabalho mais tendência tem a demonstrar níveis mais elevados de Conflito Trabalho-Família. Neste sentido, surgiu a Hipótese 3.

**Hipótese 3:** O tempo passado no local de trabalho encontra-se associado aos níveis percebidos do Impacto da Tensão Trabalho-família

**Hipótese 3<sub>a</sub>):** O tempo passado no local de trabalho encontra-se associado aos níveis percebidos do Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho

**Hipótese 3<sub>b</sub>):** O tempo passado no local de trabalho encontra-se associado aos níveis percebidos do Impacto da Tensão Trabalho-família na Família

Complementarmente, de forma a enriquecer o estudo, optou-se pela realização de algumas análises exploratórias para avaliar se os níveis de Compromisso Organizacional e a percepção do Impacto da Tensão Trabalho-família na Família e no Trabalho difere: a) em relação ao tipo de contrato e b) em relação ao facto de os indivíduos terem ou não companheiro/a. Estas análises serão apresentadas depois da análise das hipóteses, aparecendo associadas a diferentes objetivos.

## **3.2. Metodologia**

### **3.2.1. Participantes**

Para a recolha da amostra foi utilizado o método de amostragem não probabilístico e por conveniência, sendo que, para o presente estudo, selecionaram-se os elementos da população que demonstraram interesse e disponibilidade para participar no mesmo (Ribeiro, 2010). Os critérios de inclusão e exclusão determinam quais os indivíduos que podem participar no estudo empírico (Ribeiro, 2010), tendo sido definido como o único critério de

inclusão “estar a trabalhar há pelo menos 3 meses consecutivos na mesma instituição ou organização”.

Foram recolhidos 393 protocolos de investigação em diversos concelhos portugueses, sendo eles: Aveiro, Pombal, Ílhavo, Fátima, Leiria, Covilhã, Castelo-Branco, Tondela, Santarém, Fundão, Coimbra e Figueira da Foz. De realçar que foram distribuídos mais protocolos de investigação que nunca foram entregues, ou que então se encontravam muito incompletos.

### 3.2.2. Caracterização da amostra

A amostra inicial deste estudo era constituída por 393 participantes. No entanto, após a análise das não-respostas (*missing values*), 17 sujeitos foram eliminados da amostra, sendo que não responderam a mais de 10% das questões em pelo menos uma das escalas. Dos restantes indivíduos que não responderam à totalidade do protocolo de investigação, mas que tiveram percentagens de não-resposta inferiores a 10%, optou-se por não excluí-los para não se desperdiçar dados associados a outras questões por eles respondidos. Neste sentido, optou-se pela substituição das não-respostas por imputação, a partir do método de regressão linear múltipla. Este processo é empregue com o objetivo de prever os valores das não-respostas de uma variável com base na sua relação com outras variáveis no conjunto de dados (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). Neste sentido, a amostra final é constituída por 376 indivíduos residentes em diferentes concelhos, como já foi referido anteriormente. A seguinte tabela apresenta a caracterização da amostra em termos sociodemográficos.

Tabela 1. Caracterização da amostra em função da idade, sexo, nacionalidade, profissão e habilitações literárias (N=376)

	N	%
<b>Idade</b>		
18-25 anos	45	12
26-35 anos	104	27.7
35-45 anos	122	32.4
46-55 anos	76	20.2
>55 anos	25	6.6
não responde	4	1.1
<b>Sexo</b>		
Masculino	135	35.9
Feminino	240	63.8
não responde	1	.3
<b>Nacionalidade</b>		
Portugal	373	99.2
Brasil	1	.3
Canadá	1	.3

Venezuela	1	.3
<b>Profissão</b>		
Profissões das Forças Armadas	3	.8
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	14	3.7
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	38	10.1
Técnicos e profissões de nível intermédio	35	9.3
Pessoal administrativo	23	6.1
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	114	30.3
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	1	.3
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	9	2.4
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	9	2.4
Trabalhadores não qualificados	81	21.5
não respondeu	28	7.4
não identificável	21	5.6
<b>Habilitações</b>		
Até ao 9º ano	107	28.5
Secundário (12º ano)	161	42.8
Licenciatura	84	22.3
Mestrado	20	5.3
Doutoramento	2	.5
não respondeu	2	.5

Tal como pode ser observado na Tabela 1, as idades dos participantes variam entre os 18 e os 67 anos de idade, sendo a média de idades de 38.76 e o desvio padrão de 10.655. Relativamente à distribuição por sexo, verifica-se que a amostra utilizada neste estudo é constituída na sua maioria por indivíduos do sexo feminino (63.8%). No que respeita à nacionalidade, a amostra é na grande maioria constituída por sujeitos portugueses, que representam 99.2% da amostra.

Quanto à variável profissão, verifica-se que 30.3% da amostra refere-se a trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores, sendo que 21.5% da amostra é relativa a trabalhadores não qualificados, de referir que 10.1% da amostra refere-se a especialistas das atividades intelectuais e científicas. Relativamente às habilitações literárias pode-se afirmar que a amostra é constituída, em grande parte, por indivíduos com o ensino secundário (42.8%), por indivíduos que frequentaram o ensino até ao 9ºano (28.5%) e por sujeitos com licenciatura (22.3%).

Na tabela seguinte encontra-se a caracterização da amostra em função da situação profissional, contrato de trabalho, tempo de trabalho na empresa ou instituição (em anos), tempo médio passado por dia no local de trabalho e da renumeração líquida mensal.

**Tabela 2. Caracterização da amostra em função da situação profissional, contrato de trabalho, tempo de trabalho na empresa ou instituição (em anos), tempo médio passado por dia no local de trabalho e da remuneração líquida mensal (N=376)**

	N	%
<b>Situação profissional</b>		
Tenho um emprego a tempo inteiro ( <i>full-time</i> )	335	89.1
Tenho um emprego em regime de tempo parcial ( <i>part-time</i> )	15	4
Tenho um emprego de trabalho temporário	19	5.1
Não responde	7	1.9
<b>Contrato de trabalho</b>		
Tempo indeterminado	205	54.5
Tempo certo ou contrato a prazo	64	17
Tempo incerto ou contrato sem termo	60	16
Avença ou “recibo verde”	6	1.6
Outro	29	7.7
Não responde	12	3.2
<b>Tempo de trabalho na empresa/instituição (em anos)</b>		
<1	37	9.8
1 - 5	87	23.1
5 - 10	63	16.8
10 - 15	60	16
15 - 20	61	16.2
20 - 25	28	7.4
25 - 30	15	4
30 - 35	8	2.1
35 - 40	4	1.1
40 - 45	1	.3
45 - 50	1	.3
Não responde	11	2.9
<b>Tempo médio passado por dia no local de trabalho (horas)</b>		
2 - 3	1	.3
4 - 5	7	1.9
6 - 7	24	6.4
8 - 9	241	64.1
10 - 11	71	18.9
12 - 13	21	5.6
14 - 15	2	.5
Não respondeu	9	2.4
<b>Remuneração líquida mensal (euros)</b>		
100 -500	83	22.1
501 - 1000	203	54
1001 - 1500	31	8.2
1501 - 2000	8	2.1
>2000	5	1.3
Não responde	46	12.2

Como se pode constatar pela observação da tabela 2, relativamente à situação profissional, a grande maioria dos participantes (89.1%) afirma ter um emprego a tempo inteiro. No que diz respeito ao tipo de contrato de trabalho, 54.5% dos participantes refere que o seu contrato de trabalho é de tempo indeterminado. Analisando a variável relativa ao tempo de trabalho na empresa ou instituição (em anos), verifica-se um tempo mínimo de 3 meses e um máximo de 47 anos, sendo a média do tempo de trabalho na mesma empresa ou instituição de 11.12 anos com um desvio padrão de 112.43. Relativamente ao tempo médio passado por dia no local de trabalho (em horas), observa-se que o mínimo de tempo é de 2 e o máximo de 14 horas, revelando uma média de 8.76 horas com um desvio padrão de 1.47. Por fim, a variável relativa à remuneração líquida mensal (em euros) apresenta como valor mínimo 100 e como máximo 5000 euros, obtendo-se uma média de 760.23 e um desvio padrão de 429.33. De referir que esta questão teve uma elevada taxa de não-resposta.

**Tabela 3. Caracterização da amostra em função do estado civil, do *status* parental e se reside ou não sozinho (N=376)**

	n	%
<b>Estado civil</b>		
Solteiro	90	23.9
Casado	200	53.2
Divorciado	20	5.3
Viúvo	7	1.9
União de facto	56	14.9
Não responde	3	0.8
<b>Filhos</b>		
Sim	250	66.5
Não	98	26.1
Não responde	28	7.4
<b>Reside sozinho</b>		
Sim	29	7.7
Não	336	89.4
Não responde	11	2.9

Analisando a tabela 3 é possível determinar que quanto à variável “estado civil” a maioria dos participantes (53.2%) afirma ser casado. Relativamente à variável filhos é possível constatar que amostra é constituída maioritariamente por indivíduos com filhos (66.5%). Por fim, de assinalar que a grande maioria dos participantes não reside sozinho (89.4%).

### 3.2.3. Instrumentos

#### Questionário sociodemográfico

Com o objetivo de caracterização sociodemográfica dos participantes elaborou-se um questionário sociodemográfico constituído por três partes: informação geral, informação relativa à situação profissional e informação relativa à situação familiar. A primeira parte possuía questões acerca da idade, sexo, nacionalidade, profissão e habilitações literárias. Por seu lado, a segunda parte apresentava questões como o tipo de contrato de trabalho e qual a remuneração líquida mensal. Por fim, a última parte visava recolher informação relacionada com o estado civil, a existência ou não de filhos e o facto de residir ou não sozinho.

#### Questionário sobre o Compromisso Organizacional

Para a avaliação do compromisso organizacional utilizou-se o questionário sobre o compromisso organizacional, construído primeiramente por Allen e Meyer (1990) com base no seu modelo dos três componentes: Compromisso Afetivo, Compromisso de Continuidade e Compromisso Normativo. A primeira tentativa de construção desta medida foi realizada pelos autores em 1990, sendo que a versão final inclui 24 itens - 8 para cada componente do compromisso. Os índices de consistência interna encontrados para cada escala foram considerados muito satisfatórios: .87 para a escala de compromisso afetivo; 0.75 para a escala de compromisso de continuidade e .79 para a escala de compromisso normativo. Posteriormente, em 1993, Meyer e colaboradores apresentaram uma versão revista deste instrumento, sendo esta versão composta por 18 itens, 6 para uma das três escalas. Ambas as versões do questionário apresentam uma escala de resposta do tipo *Likert* de 1 a 7, em que 1 significa “discordo totalmente” e 7 “concordo totalmente”.

Na presente investigação utilizou-se a versão deste instrumento validada para a população portuguesa por Bruno (2007). Na versão portuguesa houve o cuidado de adaptar os itens à cultura portuguesa e de alterar os itens que estavam formulados na negativa para a afirmativa, de modo a torna-los mais explícitos, não remetendo o inquirido para enganos ao responder. A escala de resposta também foi alterada, tendo sido reduzida de 7 pontos para uma escala de tipo *Likert* de 5 pontos, onde 1 significa “discordo totalmente”, 2 “discordo parcialmente”, 3 “não concordo nem discordo”, 4 “concordo parcialmente” e 5 “Concordo totalmente”.

Importante referir que a versão validada para a população portuguesa por Bruno (2007) é composta por 26 itens, em que a escala de compromisso afetivo é composta por 6 itens que fazem parte da versão revista (Meyer e col., 1993), a escala de compromisso de continuidade é composta por 7 itens em que somente o item 12 é da versão original (Allen & Meyer, 1990) e a escala de compromisso normativo é composta por 13 itens, dos quais 7 se encontram na

primeira versão (Allen & Meyer, 1990). Os valores de consistência interna são de .86 para a escala de compromisso afetivo, .78 para a escala de compromisso de continuidade e de .78 para a escala de compromisso normativo, sendo que a escala no seu todo adquiriu um valor de consistência interna de .89 (Bruno, 2007).

### Validade de construto e fiabilidade

De forma a testar a validade do construto (isto é, se os resultados vão ao encontro do modelo teorizado por Bruno (2007)), utilizou-se a análise fatorial exploratória. Com esta ferramenta é possível avaliar a validade estrutural ou fatorial de determinada medida e, desta forma, identificar a multidimensionalidade ou unidimensionalidade de um construto (Maroco, 2010).

A análise fatorial é uma técnica de análise exploratória de dados que tem por objetivo descobrir e analisar a estrutura de um conjunto de variáveis interrelacionadas de modo a construir uma escala de medidas para fatores (intrínsecos) que de alguma forma (mais ou menos explícita) controlam as variáveis originais. Ou seja, é uma análise que averigua se, e quais, determinados itens de uma escala se encontram relacionados e se é possível distinguir os mesmo por componentes representativas de um tema comum (Maroco, 2010).

Neste sentido, é esperado que a análise fatorial exploratória demonstre a existência de três fatores distintos, que correspondem aos diferentes tipos de comprometimento estabelecidos por Meyer e Allen (1997), onde estão alocados os itens da escala conforme a sua inclusão numa das subescalas. Ou seja, para que o modelo conceptual dos autores seja confirmado inteiramente, é esperado que surjam três fatores, e que em cada um deles surjam itens da respetiva subescala com valores altos de saturação - os itens referentes ao compromisso afetivo surjam inseridos num fator, os do compromisso de continuidade noutra diferente e os do compromisso normativo num terceiro.

Começou por se realizar o teste de Kaiser-Meyer-Olkin<sup>1</sup> e o teste da esfericidade de Bartlett<sup>2</sup> para avaliar a adequabilidade dos dados para a realização da análise fatorial. O teste de KMO apresentou um valor de .918, considerado como muito bom, uma vez que se situa no intervalo de 0.5 e 1 que, segundo Maroco (2010), é o intervalo de valores que prediz uma análise fatorial apropriada. Por sua vez, o teste de esfericidade de Bartlett obteve um resultado de 5343,925 com um  $p < 0.001$ , sendo considerado significativo (Maroco, 2010).

Em seguida realizou-se a análise fatorial exploratória recorrendo ao método da máxima verosimilhança (*maximum likelihood*) com rotação oblíqua (*oblimin*) ao questionário

---

<sup>1</sup> O teste Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) permite aferir a qualidade das correlações existentes entre as variáveis, devendo apresentar valores de .60 ou superiores para que se possa realizar uma análise fatorial do construto em análise. Maroco (2010) apresenta os seguintes critérios para classificar a relação entre o indicador de KMO e a prossecução da AFE: 1-.9, muito boa; .8-.9, boa; .7-.8, média; .6-.7, razoável; .5-.6, má; <.5, inaceitável indicador para a realização da análise fatorial exploratória.

<sup>2</sup> O teste de Esfericidade de Bartlett é utilizado para verificar a fatoriabilidade dos dados. Um valor estatisticamente significativo (i.e., <.05) neste teste indica que existem correlações suficientes entre as variáveis (Maroco, 2010).

do compromisso organizacional (26 itens). Optou-se pelo uso da rotação oblíqua porque se espera, quer teoricamente, quer segundo o autor que aferiu a escala para a população portuguesa (Bruno, 2007), que as dimensões da escala se encontrem associadas.

Na figura 1 o *scree test* de Cattell é possível verificar, através da verificação do ponto em que a forma curva muda de direção e se torna horizontal (Maroco, 2010), a existência de quatro fatores explicativos do compromisso organizacional a reter, o que não vai ao encontro do teorizado por Meyer e Allen (1991).

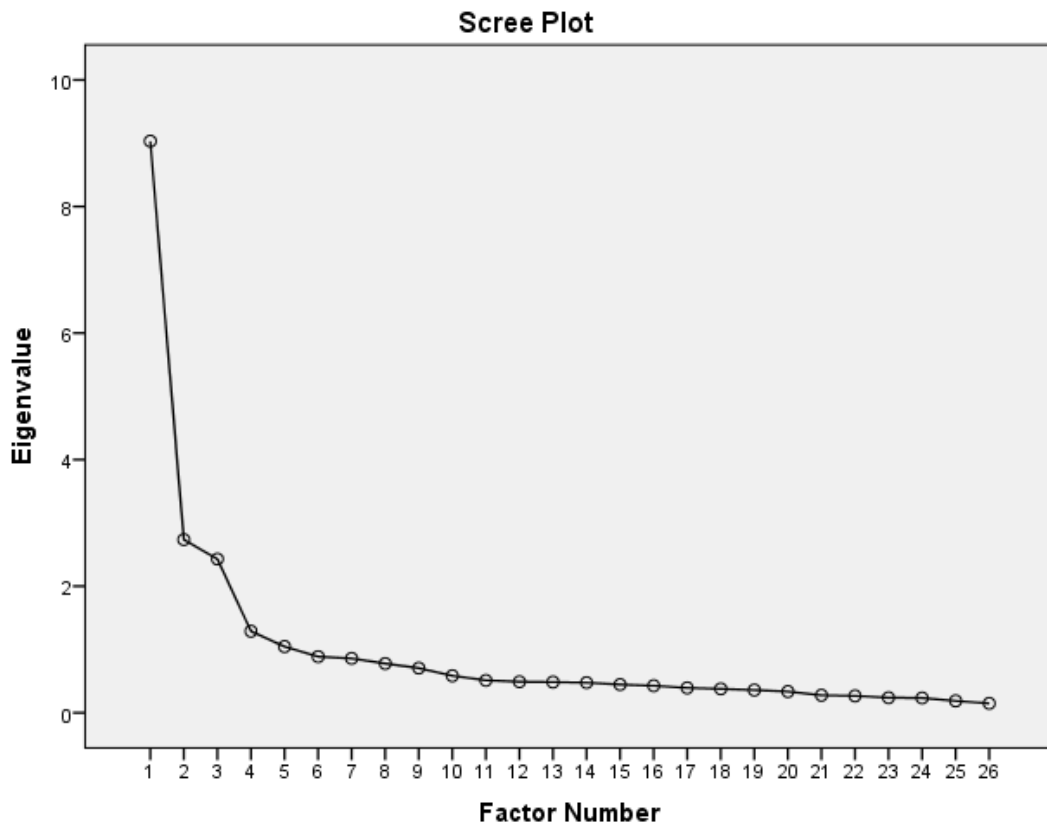


Figura 1. Gráfico de *Scree Test* de Cattell para o questionário de Compromisso Organizacional

Para a decisão de não eliminação dos itens, seguiu-se o critério de Stevens (2009, p.332-333) que considera o valor mínimo de associação com a respetiva subescala de .40, apontando-o como o mínimo aceitável a considerar para efeitos de interpretação concetual os fatores obtidos. Inicialmente, os itens com pontuações fatoriais inferiores a .40 nos quatro fatores (i.e., itens 9, 16, 22, 24, 15, 7, 13 e 14) foram excluídos um a um pela ordem crescente dos respetivos valores de comunalidade pós-extração. Sempre que cada um dos oito itens indicados era sequencialmente eliminado da solução fatorial, foi efetuado um novo cálculo da análise fatorial exploratória com rotação, sendo que os resultados foram servindo de base para a decisão de excluir ou não um outro item.

Associados à primeira dimensão encontram-se os itens 1, 2, 3, 4, 5 e 6. Estes resultados vão ao encontro do preconizado por Meyer e Allen (1997), que referem que estes itens pertencem à subescala denominada de compromisso afetivo. Por seu lado, à segunda dimensão estão associados os itens 8, 10, 11 e 12. Segundo Meyer e Allen (1997) estes itens encontram-se inseridos na subescala do compromisso de continuidade, faltando três itens (7, 9 e 13) que foram excluídos por esta análise. Por fim, à terceira componente encontram-se relacionados os itens 17, 21, 23, 25 e 26 e à quarta componente os itens 18, 19 e 20. Para os autores (Meyer e Allen, 1997) estes itens pertencem todos à subescala do compromisso normativo, no entanto esta análise revelou que neste estudo em particular esta subescala aparece dividida em duas partes. Assim sendo, optou-se por denominar a terceira componente de compromisso normativo “obrigação” e a quarta componente de compromisso normativo “valores”. Estas denominações resultaram da correspondência entre o conteúdo dos itens e diferentes aspetos da definição de compromisso normativo como “um compromisso baseado no sentido obrigacional para com a organização” (Allen & Meyer, 1996, p.253.).

Após o agrupamento dos itens por cada componente, procedeu-se à análise da consistência interna (*Alpha de Cronbach*) de cada uma das subescalas. Neste sentido, obteve-se um valor de  $\alpha=.91$  para subescala do compromisso afetivo,  $\alpha=.79$  para a subescala do compromisso de continuidade,  $\alpha=.66$  para a subescala compromisso normativo “obrigação” e  $\alpha=.81$  para a subescala compromisso normativo “valores”. Para a escala completa foi encontrado o valor de  $\alpha=.88$ . De salientar que todos os valores são considerados como representativos de uma consistência interna aceitável, uma vez que, são superiores a .60. (Maroco, 2010).

**Tabela 4. Itens da escala de compromisso organizacional de Meyer e Allen (1997) - Análise fatorial com rotação *oblimim* (N=376) - Pontuações fatoriais e comunalidades dos itens**

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	<i>h</i> <sup>2</sup>
<b>Fator 1: Compromisso afetivo</b>					
1. Ficaria muito satisfeito(a) por fazer o resto da minha carreira nesta organização	.473	.070	.002	.372	.512
2. Sinto os problemas da minha organização como se fossem meus	.679	-.069	-.035	.116	.499
3. Sinto-me como fazendo "parte da família" na minha organização	.822	.014	.010	-.027	.671
4. Sinto-me "emocionalmente ligado" à minha organização	.869	-.004	.084	-.111	.761
5. Esta organização tem para mim um grande significado	.872	.045	.030	.020	.807
6. Sinto um forte sentimento de pertença à minha organização	.864	.014	.095	-.034	.805

<b>Fator 2: Compromisso de continuidade</b>					
8. Muitas coisas da minha vida ficariam complicadas se eu decidisse sair desta organização agora	.208	.458	.061	-.013	.289
10. Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização	-.076	.823	-.022	.014	.673
11. Uma das consequências de deixar esta organização seria a escassez de alternativas de emprego	-.083	.912	-.035	-.112	.780
12. Continuo a trabalhar nesta organização porque a minha saída implicaria sacrifícios pessoais consideráveis; outra qualquer organização pode não me proporcionar todas as regalias que aqui tenho	.001	.552	.013	.203	.416
<b>Fator 3: Compromisso normativo “obrigação”</b>					
17. Se recebesse uma oferta de emprego melhor, não seria correto sair da minha organização	.084	.028	.518	.273	.530
21. Sinto-me obrigado(a) a permanecer na organização por lealdade	-.099	.014	.741	.084	.554
23. Sentir-me-ia culpado se saísse da minha organização	-.052	.012	.832	-.026	.646
25. Não deixaria a minha organização agora porque tenho um sentido de obrigação com as pessoas que nela trabalham	.146	-.034	.701	.007	.597
26. Sinto-me em dívida para com a minha organização	.080	.008	.651	-.097	.426
<b>Fator 4: Compromisso normativo “valores”</b>					
18. Fui ensinado(a) a acreditar no valor de permanecer leal à minha organização	.098	-.090	.327	.496	.530
19. As coisas eram melhores no tempo em que as pessoas permaneciam numa organização a maior parte das suas vidas/carreiras	-.115	.158	.137	.549	.419
20. Acredito que querer ser um elemento determinante na organização ainda hoje faz sentido nos nossos dias	.264	.045	-.035	.468	.370
	<i>Eigenvalues</i>	6.338	2.558	1.969	1.126
	% de variância	35.213	14.213	10.940	6.257
	Total de % de variância		66.623		

$h^2$ = Comunalidade pós-extração

Nota 1. Os valores dos *Eigenvalues* e da variância explicada indicados para cada fator dizem respeito à solução não rodada obtida após a extração.

## Escala INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network

Como medida das consequências do conflito entre trabalho e família foi utilizada uma subescala pertencente ao conjunto de escalas INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network. Esta é encarada como uma medida da tensão entre o trabalho e a família/vida pessoal, avalia a Conciliação do Trabalho com a Família (CTF) e da Família com o Trabalho (CFT), o Trabalho enquanto Facilitador da Vida Familiar (TFVF) e a Família enquanto facilitador do Trabalho (FFT). Mais especificamente, avalia as seguintes dimensões: interferência do trabalho com a família/vida pessoal; interferência da família/vida pessoal com o trabalho; o trabalho como facilitador da vida familiar/pessoal; a família/vida pessoal como facilitadora do trabalho; impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal no trabalho; impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal na vida pessoal.

Esta escala surge da compilação de diferentes itens de variadas escalas da área do conflito entre o trabalho e a família considerados eficazes para analisar as dimensões relativas a esta problemática (McDermid, Barnett, Crosby, Greenhaus, Koblenz, Marks, Perry-Jenkins, Voydanoff, Wethington & Sabbatini-Bunch, 2000), encontra-se traduzida, adaptada e aferida para a população portuguesa (Pinto, 2012).

Importante realçar que esta escala não tem sido utilizada na sua totalidade, uma vez que os estudos empíricos realizados nesta área têm utilizado apenas partes desta escala. Assim sendo, dependendo do objetivo dos estudos, as partes da escala são usadas como escalas unidimensionais isoladas. Na sua validação e adaptação para a população portuguesa revelou uma consistência interna de .94 (alfa de Cronbach), que é considerada como “muito bom” (Pinto, 2012).

Em Portugal, esta escala tem sido utilizada em algumas investigações, relacionadas com a conciliação entre trabalho e família e ajustamento conjugal (Silveira, 2014), com o impacto do conflito trabalho-família na saúde mental (Almeida, 2014), com a associação entre o comprometimento organizacional, a intenção de *turnover* e a conciliação trabalho-família (Marques, 2014) e com a associação entre o ciclo de vida familiar, a parentalidade e conciliação trabalho-família (Guardado, 2015).

No presente estudo, tendo em consideração o objetivo principal “relacionar o Compromisso Organizacional com a perceção do Impacto da Tensão Trabalho-família quer no Trabalho, quer na Vida familiar” utilizaram-se somente as subescalas referentes ao impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal no trabalho e ao impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal na vida pessoal. Estas subescalas são cotadas a partir de uma escala do tipo *Likert* de 0 a 4, em que 0 corresponde a “não se aplica a mim”, 1 a “efeito negativo mínimo”, 2 a “efeito negativo moderado”, 3 a “efeito negativo severo” e 4 a “efeito negativo muito severo”.

### Escala de Impacto da Tensão Trabalho-família/Vida Familiar no Trabalho: Validade de construto e fiabilidade

Seguindo a sugestão do autor que validou a escala para Portugal (Pinto, 2012), realizou-se uma análise fatorial exploratória para perceber como se comporta esta subescala. Neste sentido, é esperado que exista uma única dimensão, tal como preconizado pelo autor (Pinto, 2012). O valor obtido no teste de KMO foi de .93, considerado como adequado. Por seu lado, o teste de esfericidade de Bartlett apresentou um resultado de 5551.825 com um  $p < .001$ , considerado como significativo. Estes resultados demonstram que a amostra é adequada para a realização de uma análise fatorial exploratória (Maroco, 2010).

Depois da realização da análise fatorial exploratória através do método da máxima verosimilhança (*maximum likelihood*) com rotação oblíqua (*oblimin<sup>3</sup>*) à subescala de impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal no trabalho (19 itens), é possível verificar na figura 2 o *scree test* de Cattell que permite inferir a existência de dois fatores explicativos do impacto da tensão trabalho-família no trabalho, o que não vai ao encontro do preconizado por Pinto (2012), cuja versão obtida no seu estudo apontou para a unidimensionalidade da escala.

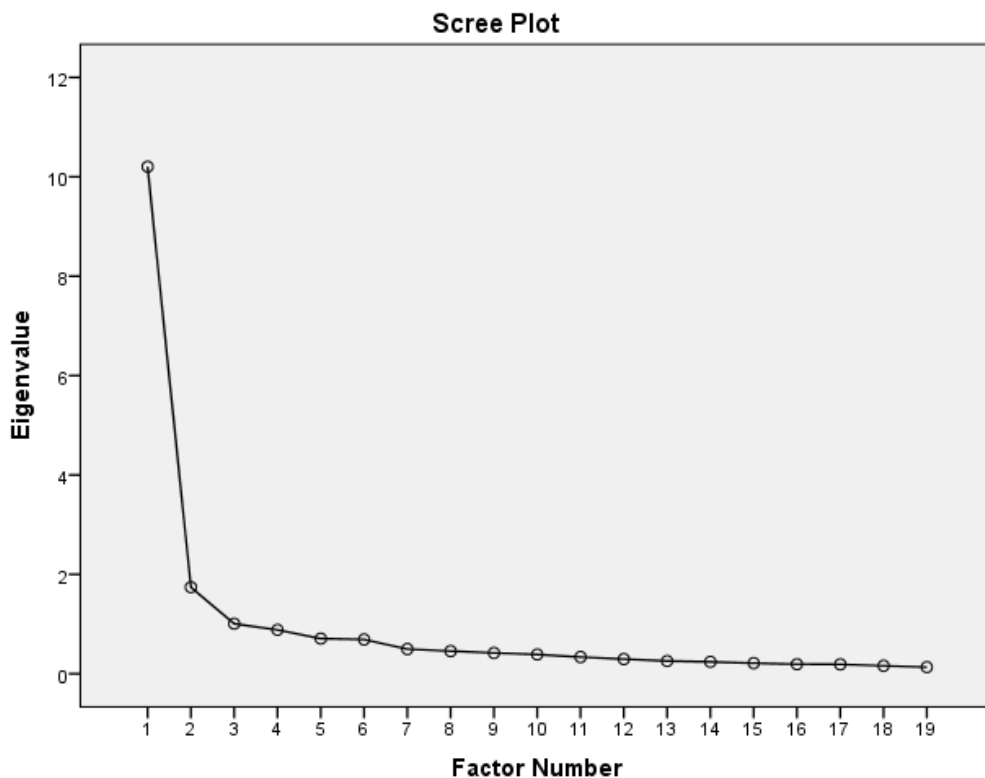


Figura 2. Gráfico do *Scree Test* de Cattell para a escala de Impacto da Tensão Trabalho-família Vida Familiar no Trabalho

<sup>3</sup> Optou-se pelo uso da rotação oblíqua porque se espera teoricamente, que os itens da escala se encontrem relacionados.

Tabela 5. Itens da escala de Impacto da Tensão Trabalho-família/Vida pessoal no Trabalho de MacDermid et. al (2000) - Análise fatorial com rotação *oblimim* (N=376) - Pontuações fatoriais e comunalidades dos itens

	Fator 1	Fator 2	$h^2$
<b>Fator 1: Aspectos globais</b>			
1. Capacidade de concentração	.844	-.135	.576
2. Qualidade do desempenho	.905	-.152	.654
3. Quantidade de trabalho que é feito	.818	-.077	.589
4. Vontade de estar com o meu superior hierárquico	.600	.066	.418
5. Chegar a horas ao trabalho	.483	.192	.396
6. Vir para o trabalho todos os dias	.553	.167	.460
7. Criatividade	.617	.167	.549
8. Vontade de "fazer o último esforço"/"dar o litro"	.850	.029	.758
9. Eficiência	.727	.193	.757
10. Vontade de agarrar o trabalho	.797	.084	.734
11. Relacionamento com colegas	.393	.353	.468
12. Relacionamento com superiores hierárquicos	.476	.262	.466
<b>Fator 2: Aspectos específicos</b>			
13. Tirar proveito das oportunidades de desenvolvimento profissional ou de formação	.340	.501	.599
14. Estabelecer contatos e <i>networking</i>	-.001	.823	.677
15. Serviço a clientes	-.074	.830	.611
16. A qualidade da minha supervisão de outros	.056	.766	.649
18. A qualidade da minha investigação	.055	.638	.458
19. Gerar sugestões de melhoria	.322	.548	.645
	<i>Eigenvalues</i>	9.807	1.478
	% de variância	54.485	8.212
	Total de % de variância	62.697	

$h^2$ = Comunalidade pós-extração

Nota 1. OS valores dos *Eigenvalues* e da variância explicada indicados para cada fator dizem respeito à solução não rodada obtida após a extração.

Inicialmente foi necessário eliminar o item 17 (“A qualidade das minhas aulas”), uma vez que apresentava uma pontuação fatorial inferior a .40 em todos os fatores. Em seguida realizou-se uma nova análise o que permitiu concluir que à primeira dimensão estão associados os itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12. Estes itens abordam aspectos comuns à grande maioria das profissões e, neste sentido, esta componente pode ser denominada de “Aspectos globais”.

Por seu lado, à segunda dimensão estão associado os itens 13, 14, 15, 16, 18 e 19. Estes itens encontram-se relacionados com aspectos mais específicos a determinadas profissões, assim sendo, esta componente pode ser denominada de “Aspectos específicos”.

Neste estudo o valor de consistência interna para cada uma destas dimensões é de  $\alpha=.94$  para a dimensão aspectos globais e de  $\alpha=.89$  para a dimensão aspectos gerais. No seu todo, a escala Impacto da Tensão trabalho-família no Trabalho apresenta um  $\alpha=.95$ .

## Escala de Impacto da Tensão Trabalho-família/Vida Pessoal na Vida Pessoal: validade de constructo e fiabilidade

Tal como na anterior escala, a análise fatorial exploratória foi realizada seguindo as orientações de Pinto (2012). Assim sendo, é esperado que exista uma única dimensão. O valor obtido no teste de KMO foi de .914, considerado muito bom. O teste de esfericidade de Bartlett teve um resultado de 5057.445 com um  $p < .001$ , considerado como significativo. Com estes resultados é possível concluir que a amostra é adequada para a realização da análise fatorial exploratória (Maroco, 2010).

Através da realização da análise fatorial exploratória com o uso do método da máxima verosimilhança (*maximum likelihood*) com rotação oblíqua (*oblimin<sup>4</sup>*) à subescala de impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal na vida pessoal (18 itens) é possível verificar na figura 3 o *scree test* de Cattell que permite inferir a existência de três fatores explicativos da tensão trabalho-família na vida pessoal, o que não vai ao encontro dos resultados obtidos por Pinto (2012), que identificou a subescala como sendo unidimensional.

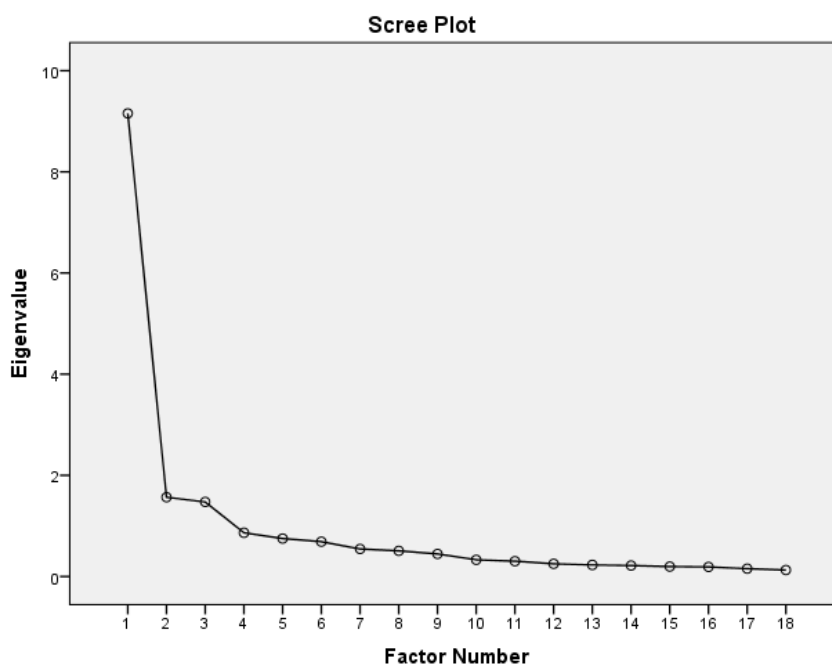


Figura 3. Gráfico do *Scree Test* de Cattell para o questionário de Impacto da Tensão Trabalho-família/Vida Pessoal na Vida Pessoal

A análise fatorial permitiu concluir que a primeira dimensão se encontra associada aos itens 14, 15, 16, 17 e 18. Estes itens encontram-se relacionados com atividades que as pessoas têm tendência a realizar sozinhas, nesse sentido, optou-se por denominar esta componente como “Atividades individuais”.

<sup>4</sup> Optou-se pelo uso da rotação oblíqua porque se espera teoricamente, que os itens da escala se encontrem relacionados.

Na segunda dimensão encontram-se relacionados os itens 1, 2, 3 e 4. Estes encontram-se associados a atividades de conforto e bem-estar, assim sendo, esta dimensão será designada como “Atividades de bem-estar”.

Por fim, à terceira dimensão encontram-se associados os itens 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13. São itens mais associados a atividades geralmente realizadas em grupo, neste sentido, optou-se por denominar esta componente como “Atividades sociais”.

Importante referir que os níveis de consistência interna são de  $\alpha=.90$  para a dimensão atividades individuais,  $\alpha=.87$  para a dimensão atividades de bem-estar e  $\alpha=.91$  para a dimensão atividades sociais. Para a escala total os resultados são de  $\alpha=.94$ .

**Tabela 6. Itens da escala de Impacto da Tensão Trabalho-família/Vida Pessoal na Vida Pessoal de MacDermid et. al (2000) - Análise fatorial com rotação *oblimim* (N=376) - Pontuações fatoriais e comunalidades dos itens**

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	$h^2$
<b>Fator 1: Atividades individuais</b>				
14. Participar em atividades voluntárias e/ou comunitárias	.631	-.020	.170	.542
15. Participar em atividades religiosas	.719	-.123	.032	.461
16. Atividades de tempos livres (por exemplo. ler. tocar um instrumento. fazer desporto. jogar. dançar. etc.)	.939	.026	-.051	.851
17. Relaxar/ desfrutar de tempo de lazer	.747	.239	-.034	.770
18. Desenvolver a minha mente através da leitura. atividades culturais. etc.	.720	.189	-.004	.697
<b>Fator 2: Atividades de bem-estar</b>				
1. Dormir o suficiente	-.055	.823	.011	.639
2. Sentir-me calmo e relaxado	-.027	.901	.030	.815
3. Cuidar da minha condição física	.090	.760	-.028	.634
4. Ir ao dentista. médico. etc.	.115	.533	.156	.499
<b>Fator 3: Atividades sociais</b>				
5. Estar com o/a cônjuge ou parceiro (a)	.032	.167	.551	.460
6. Desejo de manter o meu casamento ou relacionamento íntimo	-.033	-.054	.739	.479
7. Estar com os amigos	.192	.248	.437	.563
8. Dar-se bem com crianças/filhos	-.088	.024	.760	.522
9. Fazer bricolage/ fazer tarefas caseiras	.177	.256	.399	.502
10. Atividades de lazer com o/a cônjuge ou parceiro (a)	.148	-.091	.769	.671
11. Atividades de lazer com os amigos	.336	.154	.462	.673
12. Atividades de lazer com os seus filhos	-.041	.008	.754	.539
13. Atividades de lazer com familiares	.274	.096	.585	.714
	<i>Eigenvalues</i>	9.156	1.567	1.474
	% de variância	50.867	8.707	8.188
	Total de % de variância		67.762	

$h^2$ = Comunalidade pós-extração

Nota 1. OS valores dos *Eigenvalues* e da variância explicada indicados para cada fator dizem respeito à solução não rodada obtida após a extração.

### 3.2.4. Procedimentos

Inicialmente foi realizada uma revisão bibliográfica exaustiva da informação científica acerca dos diversos conceitos abordados, com o objetivo de compreender a evolução dos mesmos ao longo dos tempos, e qual o estado atual do conhecimento acerca de cada um deles.

Seguidamente, procedeu-se ao esclarecimento dos objetivos do estudo, que levaram à escolha dos instrumentos de avaliação necessários e mais adequados para cada variável. Tendo sido solicitado por e-mail a autorização de utilização das escalas aos autores das mesmas. De ressaltar que os instrumentos de avaliação obedeceram a todos os requisitos impostos pelo código de ética, principalmente, a garantia de confidencialidade e anonimato dos participantes, e o consentimento informado, tendo sido explicado a cada indivíduo, de forma detalhada, o cariz e o objetivo do presente estudo.

Numa fase posterior procedeu-se à elaboração do questionário sociodemográfico, onde se encontravam questões relativas à informação geral dos participantes, tendo-se preparado o protocolo de investigação. Depois da realização destas tarefas, iniciou-se o trabalho de campo, ou seja, a recolha de dados, tendo o *timing* da mesma acontecido entre dezembro de 2013 e junho de 2014. Esta recolha foi realizada em equipa por alunas do mestrado de Psicologia Clínica e da Saúde e de Psicologia do Trabalho e das Organizações. De referir que todas as recolhas começaram com o esclarecimento dos objetivos da investigação a cada participante, garantindo o anonimato e a confidencialidade dos dados. Foi dada a possibilidade aos participantes de ficarem com um documento escrito que continha os principais objetivos do estudo e os contatos de e-mail de toda a equipa de investigação, caso os sujeitos quisessem esclarecer alguma dúvida ou obter informações acerca dos resultados do estudo.

Durante a recolha de dados, o procedimento adotado passou pela abordagem individual e não presencial de cada participante, sendo que os protocolos foram entregues em envelope, tendo sido recolhidos para uma pasta onde se encontravam outros envelopes, salvaguardando os direitos de confidencialidade dos participantes. A aplicação individual do protocolo de investigação tem a duração de, aproximadamente, 30 minutos.

Depois de reunidos todos os dados necessários para o estudo, procedeu-se à elaboração de uma base de dados no programa de análise de dados quantitativos, o *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versão 22.0, no qual foi tratada e analisada toda a informação presente nos protocolos recolhidos.

Por último, referir que para a elaboração de toda a análise estatística assumiu-se um intervalo de confiança de 95%, considerando, deste modo, estatisticamente significativos os testes com probabilidades iguais ou inferiores a 0.05, aceitando desta forma que há diferenças estatisticamente significativas entre os grupos avaliados (Martins, 2011).



## 4. Resultados

Neste capítulo serão apresentados os resultados dos testes estatísticos utilizados para testar as hipóteses anteriormente colocadas. Uma vez que a distribuição dos dados das variáveis de estudo não cumprem o pressuposto da normalidade (Anexo 2), foi necessário utilizar testes não paramétricos. Assim sendo, foram utilizados coeficientes de correlação de Spearman, o teste Mann Whitney (U), como alternativa ao t-Student, e o teste Kruskai-Wallis ( $X^2$ ), como alternativa à ANOVA (Maroco, 2010). Importante referir que depois da análise da normalidade da amostra, tornou-se necessário proceder à eliminação dos valores extremos (*outliers*) relativos a cada uma das variáveis em estudo<sup>5</sup>, uma vez que muitas análises estatísticas são sensíveis à existência de valores extremos (Pallant, 2007).

Inicialmente procedeu-se ao cálculo do coeficiente de correlação de Spearman, de modo a verificar o grau de associação/correlação existente entre todas as variáveis relativas às dimensões das escalas descritas e, ainda, duas variáveis relacionadas com o trabalho (horas passadas por dia na empresa e tempo, em meses, de permanência na organização). É importante referir que este coeficiente varia entre -1 (associação negativa perfeita) e 1 (associação positiva perfeita), sendo que o valor 0 indica a inexistência de correlação entre variáveis. Considera-se que a correlação é forte se o coeficiente for superior a 0.8, moderada se o coeficiente se encontrar entre 0.4 e 0.8 e fraca se o coeficiente for inferior a 0.4 (Santos, 2010). Optou-se por este teste visto que a literatura refere que a sua utilização é indicada quando a amostra não segue uma distribuição normal, ou quando as variáveis são medidas numa escala ordinal (Maroco, 2010).

Complementarmente, de forma a enriquecer este estudo, optou-se pela realização de algumas análises exploratórias para avaliar a existência, ou não, de diferenças nas principais variáveis de estudo quando relacionadas com variáveis relativas à família e relativas ao trabalho. Relembrar que as principais variáveis em estudo são o Compromisso Afetivo,

---

<sup>5</sup> Para a variável compromisso normativo - “valores”, foram eliminados os 10 itens seguintes: 182; 184; 200; 236; 254; 267; 270; 320; 345; 346.

Para a variável Compromisso Afetivo foram eliminados os 7 itens seguintes: 182; 200; 250; 270; 321; 329; 345.

Para a variável Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho foram eliminados os 25 itens seguintes: 38; 42; 48; 53; 55; 56; 68; 114; 115; 118; 131; 147; 148; 181; 189; 203; 229; 232; 242; 294; 311; 334; 341; 363; 367.

Para a variável Impacto da Tensão Trabalho-família na Família foram eliminados os 9 itens seguintes: 69; 147; 153; 176; 221; 232; 266; 294; 311.

Para a variável Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho - “Aspetos Globais” foram eliminados os 23 itens seguintes: 1; 42; 48; 53; 55; 56; 68; 69; 78; 114; 115; 118; 131; 138; 148; 229; 232; 243; 294; 334; 341; 363; 367.

Para a variável Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho - “Aspetos Específicos” foram eliminados os 20 itens seguintes: 27; 42; 48; 68; 92; 131; 138; 147; 148; 177; 182; 203; 219; 224; 240; 294; 311; 329; 341; 363.

Para a variável Impacto da Tensão Trabalho-família na Família - “Atividades Sociais” foram eliminados os 17 itens seguintes: 47; 53; 55; 69; 91; 147; 148; 157; 158; 176; 221; 232; 240; 302; 311; 326; 368.

Compromisso de Continuidade, Compromisso Normativo - “obrigações”, Compromisso Normativo - “valores”; Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho (nas subescalas: “aspectos específicos” e “aspectos globais”); Impacto da Tensão Trabalho-família na Família (nas subescalas: “atividades individuais”, “atividades de bem-estar” e “atividades sociais”). No âmbito das variáveis relativas ao trabalho, optou-se por utilizar o tipo de contrato (tempo indeterminado, termo certo ou contrato a prazo e termo incerto ou contrato sem termo). Por outro lado, a variável relacionada com a família utilizada foi o facto de o participante ter ou não cônjuge/companheiro. Deste modo, precedeu-se à recodificação da variável relativa ao estado civil (“solteiro”, “divorciado” e “viúvo” - “sem companheiro”; “casado” e “união de facto” - “com companheiro”). Para a realização destas análises exploratórias foram utilizados o teste Mann Whitney (U) e o teste Kruskai-Wallis ( $X^2$ ), uma vez que nenhuma das variáveis em estudo compre o pressuposto da normalidade, para comparar as médias obtidas em todas as subescalas em relação aos diferentes grupos indicados anteriormente.

## 4.1. Relação entre o Compromisso Organizacional e o Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho e o Impacto da Tensão Trabalho-família na Vida Pessoal

**Hipótese 1<sub>a</sub>)** O compromisso afetivo está associado à percepção do impacto da tensão trabalho-família no trabalho.

**Hipótese 2<sub>a</sub>)** O compromisso afetivo encontra-se relacionado com a percepção do impacto da tensão trabalho-família na vida pessoal.

Para testar estas hipóteses procedeu-se à observação das associações estatisticamente significativas encontradas entre a variável Compromisso Afetivo e as variáveis relacionadas com o impacto da tensão entre trabalho e família (Tabela 7). Verificou-se uma correlação negativa, embora fraca, entre a variável Compromisso Afetivo e as variáveis Impacto na Tensão Trabalho-família no Trabalho - “aspectos específicos” ( $r_s = -.266$ ,  $n = 353$ ,  $p < 0.01$ ), Impacto na Tensão Trabalho-família no Trabalho ( $r_s = -.241$ ,  $n = 351$ ,  $p < 0.01$ ), Impacto na Tensão Trabalho-família na Vida Pessoal - “atividades de bem-estar” ( $r_s = -.154$ ,  $n = 376$ ,  $p < 0.01$ ), e Impacto da Tensão Trabalho-família na Vida Pessoal ( $r_s = -.111$ ,  $n = 367$ ,  $p < 0.05$ ). Essa mesma variável (Compromisso Afetivo) apresentou uma correlação positiva, embora fraca, com as variáveis “horas passadas no local de trabalho” ( $r_s = .122$ ,  $n = 365$ ,  $p < 0.05$ ) e “tempo de permanência na organização (em meses)” ( $r_s = .162$ ,  $n = 365$ ,  $p < 0.01$ ). Tal

como era esperado foram evidenciadas correlações positivas, apesar de fracas e moderadas, entre as restantes subescalas da medida do Compromisso Organizacional. Deste modo, existe suporte empírico para as Hipóteses 1<sub>a</sub>) e 2<sub>a</sub>).

**Hipótese 1<sub>c</sub>)** O Compromisso Normativo está associado à percepção do impacto da tensão trabalho-família no trabalho

Relativamente ao teste desta hipótese realizou-se a análise das associações estatisticamente significativas entre a variável Compromisso Normativo - “obrigações” e a variável Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho - “aspectos globais”, tendo-se verificado uma correlação negativa fraca entre as duas variáveis ( $r_s = -.107$ ,  $n = 353$ ,  $p < 0.05$ ). Por seu lado, a variável Compromisso Normativo - “valores” apresenta uma correlação negativa fraca com as variáveis Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho - “aspectos globais” ( $r_s = -.183$ ,  $n = 353$ ,  $p < 0.01$ ) e Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho ( $r_s = -.161$ ,  $n = 351$ ,  $p < 0.01$ ). Assim sendo, existe suporte empírico para a Hipótese 1<sub>c</sub>).

Tal como esperado foram encontradas correlações positivas moderadas e fortes entre as escalas e subescalas relativas ao impacto da tensão trabalho-família. Por outro lado, inicialmente colocou-se a possibilidade de controlar o efeito das variáveis “horas passadas no local de trabalho” e “tempo de permanência na organização (em meses)” nas análises, tendo por base a literatura. Mas, perante a existência de apenas um valor de correlação significativo, apesar de fraco, entre a variável Compromisso Afetivo e as variáveis “horas passadas no local de trabalho” ( $r_s = .122$ ,  $n = 367$ ,  $p < 0.05$ ) e “tempo de permanência na organização” ( $r_s = .162$ ,  $n = 365$ ,  $p < 0.01$ ), optou-se por não considerá-las nas análises.

Após a análise da significância das associações previstas nas hipóteses Hipótese 1<sub>b</sub>), Hipóteses 2<sub>b</sub>) e 2<sub>c</sub>), verifica-se que não são significativas, o que conduz à rejeição dessas hipóteses. Também a Hipótese 3 (“O tempo passado no local de trabalho encontra-se associado aos níveis percebidos de Impacto da Tensão Trabalho-família”) não encontra suporte empírico.

Tabela 7. Matriz de Correlações entre as variáveis em estudo (Correlação de Spearman)

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Compromisso afetivo (N=369)	3.62	.97	--											
2. Compromisso de continuidade (N=376)	3.68	.99	.142**	--										
3. Compromisso normativo "obrigações" (N=376)	2.49	.99	.436**	.136**	--									
4. Compromisso normativo "valores" (N=366)	3.44	.82	.421**	.254**	.472**	--								
5. Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho _ "aspectos globais" (N=353)	.95	.60	-.266**	.020	-.107*	-.183**	--							
6. Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho _ "aspectos específicos" (N=356)	.69	.60	-.100	-.036	.033	-.085	.670**	--						
7. Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho (N=351)	.88	.56	-.241**	.005	-.081	-.161**	.973**	.728**	--					
8. Impacto da Tensão Trabalho-família na Vida Pessoal _ "atividades individuais" (N=376)	1.35	.98	-.100	.044	-.047	-.025	.427**	.324**	.424**	--				
9. Impacto da Tensão Trabalho-família na Vida Pessoal _ "atividades de bem-estar" (N=376)	1.70	.95	-.154**	.065	-.046	-.056	.508**	.395**	.502**	.579**	--			
10. Impacto da Tensão Trabalho-família na Vida Pessoal _ "atividades sociais" (N=359)	1.09	.67	-.096	.038	.008	-.069	.446**	.402**	.476**	.688**	.609**	--		
11. Impacto da Tensão Trabalho-família na Vida Pessoal (N=367)	1.29	.72	-.111*	.026	-.028	-.059	.518**	.426**	.527**	.857**	.791**	.902**	--	
12. Horas passadas no local de trabalho (N=367)	8.76	1.47	.122*	-.046	.083	.038	-.025	-.023	-.006	-.030	-.020	-.025	-.033	--
13. Tempo de permanência na organização (em meses) (N=365)	137.48	112.43	.162**	.089	.034	.071	-.075	-.063	-.056	-.057	-.092	.004	-.041	-.052

Nota: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

## 4.2. Compromisso Organizacional, Impacto da Tensão Trabalho-família no trabalho, Impacto da Tensão Trabalho-família na família e outras variáveis

**Objetivo 1:** Avaliar se existem diferenças nos níveis de Compromisso Organizacional manifestados entre participantes com diferentes tipos de contrato (contrato a tempo indeterminado, a termo certo ou contrato a prazo e a termo incerto ou contrato sem termo)

Os resultados do teste de *Kruskal-Wallis* ( $\chi^2$ ) demonstram que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ao nível do compromisso organizacional em função do tipo de contrato, tanto nos resultados do compromisso afetivo ( $\chi^2$  (2)= .640,  $p= .726$ ), do compromisso de continuidade ( $\chi^2$  (2)= 4.979,  $p= .083$ ), do compromisso normativo - “obrigações” ( $\chi^2$  (2)= .761,  $p= .683$ ), e ainda do compromisso normativo - “valores” ( $\chi^2$  (2)= 2.592,  $p= .274$ ) (Tabela 8). Embora não existam diferenças significativas, através da comparação das médias entre os diferentes tipos de contrato é possível constatar que os indivíduos com contrato a tempo indeterminado são quem apresenta níveis mais elevados de compromisso afetivo e de compromisso de continuidade. Por outro lado, os indivíduos com contrato a termo certo apresentam níveis mais elevados de compromisso normativo - “valores” do que os indivíduos com outros tipos de contrato. Os indivíduos com contrato a termo incerto tendem a apresentar níveis mais elevados de compromisso normativo - “obrigações”, quando comparados com indivíduos com outros tipos de contrato.

**Tabela 8. Compromisso Organizacional em função do tipo de contrato (teste de *Kruskal-Wallis*)**

	Estatística de teste	Gl	P
Compromisso Afetivo (N=322)	$\chi^2 = .640$	2	.726
Compromisso de Continuidade (N=329)	$\chi^2 = 4.979$	2	.083
Compromisso normativo “obrigações” (N=329)	$\chi^2 = .761$	2	.683
Compromisso normativo “valores” (N=320)	$\chi^2 = 2.592$	2	.274

**Tabela 9. Estatísticas descritivas: Compromisso Organizacional em função do tipo de contrato**

Tipo de Contrato	Compromisso Afetivo (N=322)			Compromisso de Continuidade (N=329)			Compromisso normativo “obrigações” (N=329)			Compromisso normativo “valores” (N=320)		
	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média
Tempo indeterminado	201	3.65 (.953)	164.16	205	3.79 (.894)	173.75	205	2.47 (.963)	162.49	201	3.47 (.806)	162.78
Termo certo ou contrato a prazo	61	3.55 (.976)	153.32	64	3.51 (1.159)	155.39	64	2.61 (1.056)	174.24	61	3.53 (.829)	168.98
Termo incerto ou contrato sem termo	60	3.63 (.925)	160.91	60	3.51 (.921)	145.36	60	2.70 (1.033)	163.72	58	3.31 (.831)	143.69

**Objetivo 2:** Avaliar se existem diferenças nos níveis do Impacto da Tensão trabalho-família no Trabalho manifestado nos participantes com diferentes tipos de contrato (o contrato a tempo indeterminado, a termo certo ou contrato a prazo e a termo incerto ou contrato sem termo)

Os resultados demonstram que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ao nível do impacto da tensão trabalho-família no trabalho em função do tipo de contrato, tanto nos resultados do impacto da tensão trabalho-família no trabalho ( $X^2 (2) = 3.501, p = .174$ ), como nos resultados do impacto da tensão trabalho-família no trabalho - “aspectos globais” ( $X^2 (2) = 3.432, p = .180$ ). Por outro lado, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nos resultados do impacto da tensão trabalho-família no trabalho - “aspectos específicos” ( $X^2 (2) = 7.915, p = .019$ ) (Tabela 10). Deste modo, foi necessário recorrer ao teste *Post-Hoc*, para perceber quais os tipos de contrato que exercem maior influência no impacto da tensão trabalho-família no trabalho - “aspectos globais”.

Assim sendo, utilizou-se o Teste de *Mann-Whitney* com a Correção de *Bonferroni* para identificar entre que grupos existem diferenças significativas. Tendo-se concluído que existem diferenças em apenas dois grupos - “tempo indeterminado” e “termo certo” ( $U = 4618, p < 0.014$ ). Não foram encontradas diferenças significativas entre outros tipos de contrato.

**Tabela 10. Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho em função do tipo de contrato (*Kruskal-Wallis*)**

	Estatística de teste	gl	P
Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho (N=307)	$X^2 = 3.501$	2	.174
Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho - Aspectos Globais (N=309)	$X^2 = 3.432$	2	.180
Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho - Aspectos Específicos (N=310)	$X^2 = 7.915$	2	.019

Tabela 11. Estatísticas descritivas: Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho em função do tipo de contrato

Tipo de Contrato	Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho (N=307)			Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho - Aspectos Globais (N=309)			Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho - Aspectos Específicos (N=310)		
	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média
Termo indeterminado	189	.86 (.591)	146.72	189	.94 (.635)	147.66	191	.62 (.585)	144.48
Termo certo ou contrato a prazo	60	.97 (.575)	169.17	61	1.05 (.612)	169.54	61	.85 (.653)	177.19
Termo incerto ou contrato sem termo	58	.93 (.492)	162.03	59	1.00 (.506)	163.48	58	.75 (.551)	168.97

**Objetivo 3:** Analisar se existem diferenças nos níveis de impacto da tensão trabalho-família na vida pessoal manifestado nos participantes com diferentes tipos de contrato (contrato a tempo indeterminado, a termo certo ou contrato a prazo e a termo incerto ou contrato sem termo)

Os resultados demonstram que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ao nível do impacto da tensão trabalho-família na família em função do tipo de contrato, considerando os resultados do impacto da tensão trabalho-família na vida pessoal ( $\chi^2 (2) = 1.587, p = .452$ ), do impacto da tensão trabalho-família na vida pessoal - “atividades individuais” ( $\chi^2 (2) = 1.391, p = .499$ ), do impacto da tensão trabalho-família na vida pessoal - “atividades de bem-estar” ( $\chi^2 (2) = .410, p = .815$ ) e, por último, do impacto da tensão trabalho-família - “atividades sociais” ( $\chi^2 (2) = 1.597, p = .450$ ) (Tabela 12). Embora não existam diferenças significativas, através da comparação das médias obtidas para os diferentes tipos de contrato, é possível constatar que os indivíduos com contrato a termo certo apresentam níveis mais elevados de impacto nas atividades de bem-estar e nas atividades sociais do que os indivíduos com outro tipo de contrato. Por seu lado, indivíduos com contrato a termo incerto tendem a apresentar níveis mais elevados de impacto da tensão trabalho-família na vida pessoal e de impacto da tensão nas atividades individuais, quando comparados com indivíduos com outro tipo de contrato (Tabela 13).

**Tabela 12. Impacto da Tensão Trabalho-família na Família em função do tipo de contrato (Kruskal-Wallis)**

	Estatística de teste	gl	P
Impacto da Tensão Trabalho-família na Família (N=320)	$\chi^2 = 1.587$	2	.452
Impacto da Tensão Trabalho-família na Família - atividades individuais (N=329)	$\chi^2 = 1.391$	2	.499
Impacto da Tensão Trabalho-família na Família - atividades de bem-estar (N=329)	$\chi^2 = .410$	2	.815
Impacto da Tensão Trabalho-família na Família - atividades sociais (N=312)	$\chi^2 = 1.597$	2	.450

**Tabela 13. Estatísticas descritivas: Impacto da Tensão Trabalho-família na Família em função do tipo de contrato**

Tipo de Contrato	Impacto da Tensão Trabalho-família na Família (N=320)			Impacto da Tensão Trabalho-família na Família - atividades individuais (N=329)			Impacto da Tensão Trabalho-família na Família - atividades de bem-estar (N=329)			Impacto da Tensão Trabalho-família na Família - atividades sociais (N=312)		
	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média
Termo indeterminado	199	1.27 (.722)	155.51	205	1.31 (.970)	160.94	205	1.70 (.990)	162.54	194	1.07 (.672)	152.61
Termo certo ou contrato a prazo	62	1.34 (.666)	166.78	64	1.37 (1.007)	166.55	64	1.77 (.906)	170.80	62	1.18 (.663)	166.77
Termo incerto ou contrato sem termo	59	1.39 (.723)	170.73	60	1.44 (.918)	177.22	60	1.73 (.884)	167.22	56	1.14 (.689)	162.07

**Objetivo 4:** Analisar se existem diferenças nos níveis de compromisso organizacional manifestado nos participantes que têm ou não cônjuge/companheiro

Os resultados do teste de *Mann-Whitney (U)* demonstram que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ao nível do compromisso organizacional em função do facto de os participantes terem ou não cônjuge, tanto nos resultados do compromisso afetivo ( $U= 12923.50$ ,  $p= .186$ ), do compromisso de continuidade ( $U= 14831.00$ ,  $p= .880$ ), do compromisso normativo - “obrigações” ( $U= 14441.50$ ,  $p= .579$ ), e ainda do compromisso normativo - “valores” ( $U= 13530.00$ ,  $p= .517$ ) (Tabela 14). Embora não existam diferenças significativas, através da comparação das médias entre o facto de ter ou não ter cônjuge é possível constatar que os participantes que têm cônjuge tendem a apresentar níveis mais elevados de compromisso organizacional (Tabela 15).

**Tabela 14. Compromisso Organizacional em função de ter ou não ter cônjuge/companheiro (Mann-Whitney)**

	Estadística de teste	P
Compromisso Afetivo (N=366)	U= 12923.50	.186
Compromisso de Continuidade (N=373)	U= 14831.00	.880
Compromisso normativo “obrigações” (N=373)	U= 14441.50	.579
Compromisso normativo “valores” (N=363)	U=13530.00	.517

**Tabela 15. Estatísticas descritivas: Compromisso Organizacional em função de ter ou não ter cônjuge/companheiro**

Tem cônjuge/ companheiro	Compromisso Afetivo (N=366)			Compromisso de Continuidade (N=373)			Compromisso normativo “obrigações” (N=373)			Compromisso normativo “valores” (N=363)		
	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média
Não	111	3.50 (.976)	172.43	117	3.68 (1.055)	188.24	117	2.44 (.919)	182.43	113	3.38 (.812)	176.73
Sim	255	3.66 (.960)	188.32	256	3.70 (.945)	186.43	256	2.51 (1.016)	189.09	250	3.46 (.820)	184.38

**Objetivo 5:** Compreender se existem diferenças nos níveis de impacto da tensão trabalho-família no trabalho manifestados pelos participantes que têm ou não cônjuge/companheiro

Os resultados demonstram que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ao nível do impacto da tensão trabalho-família no trabalho em função do facto de ter ou não ter companheiro, tanto nos resultados do impacto da tensão trabalho-família no trabalho ( $U= 12450.00$ ,  $p= .677$ ), do impacto da tensão trabalho-família - “aspectos globais” ( $U= 12274.50$ ,  $p= .298$ ), e do impacto da tensão trabalho-família no trabalho - “aspectos específicos” ( $U= 12463.00$ ,  $p= .471$ ) (Tabela 16). Embora não existam diferenças significativas, através da comparação das médias entre o facto de ter ou não ter cônjuge é possível constatar que os participantes que não têm companheiro tendem a apresentar níveis mais elevados de impacto da tensão trabalho-família no trabalho (Tabela 17).

**Tabela 16. Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho em função de ter ou não ter cônjuge/companheiro (Mann-Whitney)**

	Estatística de teste	<i>p</i>
Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho (N=349)	<i>U</i> = 12450.00	.677
Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho - Aspetos Globais (N=351)	<i>U</i> = 12274.50	.298
Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho - Aspetos Específicos (N=353)	<i>U</i> = 12463.00	.471

**Tabela 17. Estatísticas descritivas: Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho em função de ter ou não ter cônjuge/companheiro**

Tem cônjuge/companheiro	Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho (N=349)			Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho - Aspetos Globais (N=351)			Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho - Aspetos Específicos (N=353)		
	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média
Não	105	.90 (.568)	178.43	109	1.01 (.630)	184.39	106	.72 (.611)	182.92
Sim	244	.87 (.559)	173.52	242	.93 (.587)	172.22	247	.67 (.590)	174.46

**Objetivo 6:** Perceber se existem diferenças nos níveis de impacto da tensão trabalho-família na família manifestado nos participantes que têm ou não cônjuge/companheiro

Os resultados demonstram que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ao nível do impacto da tensão trabalho-família na família em função do facto de ter ou não ter companheiro, tanto nos resultados do impacto da tensão trabalho-família na família ( $U= 14074.50$ ,  $p= .908$ ), do impacto da tensão trabalho-família na família - “atividades individuais” ( $U= 14659.00$ ,  $p= .742$ ), do impacto da tensão trabalho-família na família - “atividades de bem-estar” ( $U= 13145.50$ ,  $p= .057$ ) e do impacto da tensão trabalho-família na família - “atividades sociais” ( $U= 12099.50$ ,  $p= .095$ ) (Tabela 18). Embora não existam diferenças significativas, através da comparação das médias entre o facto de ter ou não ter cônjuge é possível constatar que os participantes que não têm companheiro tendem a apresentar níveis mais elevados de impacto da tensão trabalho-família na família, principalmente nas atividades individuais e nas atividades de bem-estar. Por outro lado, os

participantes que assumem ter companheiro tendem a experimentar níveis mais elevados de impacto da tensão trabalho-família na família - “atividades sociais” (Tabela 19).

**Tabela 18. Impacto da Tensão Trabalho-família na Família em função de ter ou não cônjuge/companheiro (Mann-Whitney)**

	Estatística de teste	<i>p</i>
Impacto da Tensão Trabalho-família na Família (N=364)	<i>U</i> = 14074.50	.908
Impacto da Tensão Trabalho-família na Família - atividades individuais (N=373)	<i>U</i> = 14659.00	.742
Impacto da Tensão Trabalho-família na Família - atividades de bem-estar (N=373)	<i>U</i> = 13145.50	.057
Impacto da Tensão Trabalho-família na Família - atividades sociais (N=356)	<i>U</i> = 12099.50	.095

**Tabela 19. Estatísticas descritivas: Impacto da Tensão Trabalho-família na Família em função de ter ou não ter cônjuge/companheiro**

Tem cônjuge/companheiro	Impacto da Tensão Trabalho-família na Família (N=364)			Impacto da Tensão Trabalho-família na Família - atividades individuais (N=373)			Impacto da Tensão Trabalho-família na Família - atividades de bem-estar (N=373)			Impacto da Tensão Trabalho-família na Família - atividades sociais (N=356)		
	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média	N	Média (DP)	Ordem da média
Não	113	1.30 (.683)	181.55	117	1.37 (.977)	189.71	117	1.85 (.974)	202.65	111	1.02 (.622)	165.00
Sim	251	1.29 (.730)	182.93	256	1.34 (.990)	185.76	256	1.62 (.934)	179.85	245	1.11 (.684)	184.61



## 5. Discussão e principais implicações

São apresentadas, neste ponto, a discussão e as conclusões dos resultados obtidos na presente investigação, tendo em consideração as hipóteses e objetivos formulados e os conteúdos apresentados anteriormente na revisão de literatura. É importante referir que, como foram encontrados relativamente poucos estudos acerca do impacto da tensão trabalho-família, para a discussão dos resultados foram essencialmente utilizados os resultados da investigação acerca do conflito trabalho-família no seu global.

### 5.1. Discussão dos resultados

O presente estudo teve como principal objetivo relacionar o compromisso organizacional com a perceção do impacto da tensão trabalho-família quer no trabalho quer na família, bem como avaliar a influência de variáveis sociodemográficas (tempo de trabalho na organização, horas passadas no local de trabalho, o facto de os participantes terem, ou não, companheiro e o tipo de contrato) na perceção do impacto da tensão trabalho-família.

Inicialmente, tornou-se pertinente verificar como se comportariam as medidas de estudo quanto à sua estrutura fatorial. São apresentadas, de seguida, as considerações sobre as características dos instrumentos e as suas semelhanças/diferenças em relação às que foram avançadas pelos autores originais.

Em primeiro lugar, surge o compromisso organizacional que tem sido amplamente valorizado e estudado nos últimos tempos para conceptualizar a relação entre os colaboradores e a organização (Bruno, 2007). O instrumento selecionado para avaliar esta variável foi o de Allen e Meyer (1990), originalmente dividido em três subescalas distintas. Estas subescalas correspondem às três componentes do compromisso, sendo denominadas de compromisso afetivo, de continuidade e normativo, que foram traduzidas e validadas para Portugal por Bruno (2007). A análise fatorial exploratória realizada neste trabalho permitiu identificar quatro componentes, que foram denominadas de compromisso afetivo, compromisso de continuidade, compromisso normativo - “valores” e compromisso normativo - “obrigações”. Obtiveram-se valores que permitem considerar uma boa consistência interna para todas as subescalas e para a escala no seu todo.

A confirmação da existência de diferentes tipos de compromisso vai ao encontro do preconizado por Bruno (2007), apesar de serem em número e nomes diferentes, Por outro lado, foram eliminados alguns itens (i.e., 9, 16, 22, 24, 15, 7, 13 e 14), o que também não é totalmente coincidente com o obtido antes por Bruno, (2007) e por Nascimento e colaboradores (2008).

Em segundo lugar, procurou-se estudar o impacto da tensão trabalho-família no trabalho e na vida familiar, tendo sido utilizadas duas subescalas do conjunto de escalas INTF

da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network (McDermond et al., 2000) que foi traduzida e adaptada para a população portuguesa por Pinto (2012). Seguindo a sugestão de Pinto (2012) foi realizada a análise fatorial exploratória a estas duas subescalas de modo a perceber como se comportavam nesta amostra em termos de estrutura fatorial e da sua adequação. Neste sentido, os resultados da análise fatorial da subescala relativa ao Impacto da Tensão Trabalho-família no Trabalho demonstraram, primeiramente, a necessidade de eliminar o item 17 (“A qualidade das minhas aulas”). Posteriormente, indicaram a existência de duas dimensões que, com base no significado dos itens, foram denominadas de “aspectos gerais” e “aspectos específicos”. Quanto à subescala relativa ao Impacto da Tensão Trabalho-família na família/Vida pessoal, verificou-se a existência de três dimensões, denominadas de “atividades individuais”, “atividades de bem-estar” e “atividades sociais”. Mais uma vez, esta denominação teve por base o significado dos itens de cada uma das dimensões. Nenhum dos resultados apresentados estão de acordo com o preconizado, quer pelos autores originais (McDermond et al., 2000), quer por Pinto (2012), que identificam estas subescalas como sendo unidimensionais.

Passando à análise dos resultados obtidos nos testes das hipóteses formuladas neste estudo, procurou-se avaliar se o compromisso organizacional se encontrava associado à perceção do impacto da tensão trabalho-família no trabalho (Hipótese 1) e na família (Hipótese 2) e, ainda, se o tempo passado no local de trabalho se encontrava associado aos níveis percebidos do impacto da tensão trabalho-família (Hipótese 3).

Relativamente à Hipótese 1, foram encontradas relações fracas negativas entre o perceção do impacto da tensão trabalho-família no trabalho e o compromisso afetivo, e com o compromisso normativo (em ambas as suas dimensões “valores” e “obrigações”). Por seu lado, em relação à Hipótese 2, foram encontradas relações fracas negativas entre o compromisso afetivo e a perceção do impacto da tensão trabalho-família na família. Estes resultados foram ao encontro das hipóteses formuladas.

No que diz respeito ao compromisso afetivo (Hipótese 1<sub>a</sub>) e Hipótese 2<sub>a</sub>) os resultados desta investigação vão ao encontro das hipóteses formuladas e dos estudos de Thompson (1997, cit. in Allen et al., 2000), de Rehman e Waheed (2012) e de Li, Lu e Zhang (2013), que sugerem uma relação negativa entre a ocorrência de conflito trabalho-família e o compromisso afetivo. Por seu lado, os resultados relativos ao compromisso normativo (Hipótese 1<sub>c</sub>) não acompanham o que é mencionado na literatura, uma vez que estudos realizados por Thompson, 1997 (cit. in Allen et al., 2000) afirmam não existir nenhum tipo de associação entre o conflito trabalho-família e o compromisso normativo. Os resultados do presente estudo vão no mesmo sentido com a rejeição da Hipótese 2<sub>c</sub>), face à inexistência de relações entre o impacto da tensão na família e o compromisso normativo. Por outro lado, estudos mais recentes realizados por Benligiray e Sonmez (2012) referem a existência de uma relação positiva, embora fraca, entre o conflito trabalho-família e o compromisso normativo. Em relação aos resultados do compromisso de continuidade (Hipótese 1<sub>b</sub>) e Hipótese 2<sub>b</sub>)), estes serviram para rejeitar ambas as hipóteses por não terem sido obtidas relações

estatisticamente significativas entre as variáveis. No entanto, estudos realizados por Thompson (1997, cit. in Allen et al., 2000), Casper e colaboradores (2011), Benligiray e Sonmez (2012) afirmam a existência de uma relação positiva entre o conflito trabalho-família e o compromisso normativo.

Relativamente à Hipótese 3, esta foi rejeitada pois, não foram encontradas relações entre o tempo passado no local de trabalho e o impacto da tensão trabalho-família quer no trabalho quer na família. No entanto, estudos realizados por Casper e colaboradores (2011) concluíram que os colaboradores que passam mais tempo no seu local de trabalho tendem a demonstrar níveis elevados de conflito trabalho-família.

Por fim, de forma a complementar a investigação foram elaborados seis objetivos que pretenderam avaliar a existência de diferenças entre as principais variáveis em estudo e o tipo de contrato (Objetivo 1, 2 e 3) e o facto de o participante ter, ou não, cônjuge/companheiro (Objetivo 4, 5 e 6).

Os resultados relativos aos objetivos 1 e 3 não demonstraram diferenças nos níveis de compromisso organizacional e de impacto da tensão trabalho-família na família em função do tipo de contrato. Por sua vez, os resultados relativos ao objetivo 2 demonstraram a existência de diferenças estatisticamente significativas nos níveis de impacto da tensão trabalho-família no trabalho - “aspectos específicos” entre os participantes com contrato a tempo indeterminado e com contrato a termo certo. Não foram encontrados estudos anteriores que procurassem relacionar estas variáveis.

Relativamente aos objetivos 4, 5 e 6 os resultados não demonstraram diferenças nos níveis de compromisso organizacional, de impacto da tensão trabalho-família na família e de impacto da tensão trabalho-família no trabalho em função dos participantes terem, ou não, companheiro. No entanto, estudos realizados por Rehman e Waheed (2012) referem que colaboradores casados têm mais tendência a apresentar níveis mais elevados de conflito trabalho-família que os colaboradores solteiros.

## **5.2. Conclusões finais, limitações e sugestões para estudos futuros**

A realização deste trabalho possibilitou retirar as seguintes conclusões:

- O modelo das três componentes do compromisso de Allen e Meyer (1991) não emergiu como esperado na escala traduzida para a população portuguesa por Bruno (2007), tendo os resultados demonstrado a existência de quatro componentes relativas ao compromisso organizacional.

- As escalas relativas ao impacto da tensão trabalho-família (no trabalho e na família) (MacDermid et al., 2000) também não emergiram como o preconizado pelos autores que a traduziram e adaptaram (Pinto, 2012). Tendo os resultados apontado a escala de impacto da tensão no trabalho como tendo duas dimensões, e a escala de impacto da tensão na família como tendo três dimensões.
- O compromisso organizacional afetivo e normativo (“valores” e “obrigações”) encontram-se relacionados negativamente com a percepção do impacto da tensão trabalho-família no trabalho.
- Não foram encontradas relações entre o compromisso organizacional de continuidade e a percepção do impacto da tensão trabalho-família no trabalho.
- O compromisso afetivo encontra-se relacionado de forma negativa com a percepção do impacto da tensão trabalho-família na família. Sendo que o compromisso de continuidade e o normativo (“valores” e “obrigações”) não apresentam qualquer tipo de relação com a percepção do impacto da tensão na família.
- Não foram encontradas relações entre o tempo passado por dia no local de trabalho e os níveis percebidos de impacto da tensão trabalho-família, quer no trabalho, quer na família.
- Não foram encontradas diferenças significativas nos níveis de compromisso organizacional em função dos tipos de contrato.
- Foram encontradas diferenças significativas nos níveis de impacto da tensão trabalho-família no trabalho - “aspectos específicos” entre os participantes com contrato a tempo indeterminado e com contrato a termo certo.
- Não foram encontradas diferenças significativas nos níveis de impacto da tensão trabalho-família na família em relação ao tipo de contrato.
- Não foram encontradas diferenças significativas nos níveis de compromisso organizacional em função dos participantes terem, ou não, companheiro.
- Não foram encontradas diferenças significativas nos níveis de impacto da tensão trabalho-família no trabalho em função dos participantes terem, ou não, companheiro.
- Não foram encontradas diferenças significativas nos níveis de impacto da tensão trabalho-família na família em função dos participantes terem, ou não, companheiro.

Este estudo constitui um contributo científico para a compreensão da relação entre o compromisso organizacional e o impacto da tensão trabalho-família, pois, existe muita investigação associada ao compromisso organizacional, mas pouca relativa à percepção do impacto da tensão trabalho-família. Para além desta relação, este estudo procurou analisar o papel das variáveis sociodemográficas na percepção de impacto da tensão trabalho-família e

de compromisso organizacional. Procurou-se, ainda, contribuir para o estudo psicométrico da versão portuguesa das escalas utilizadas.

No que diz respeito às limitações deste estudo importa referir a dificuldade em encontrar literatura relativa, unicamente, ao tema do impacto da tensão trabalho-família, pois, a maioria dos estudos analisados debruçam-se sobre o conflito trabalho-família ou sobre a facilitação trabalho-família. Outra limitação é o grau de alguma artificialidade na categorização da variável “ter ou não ter cônjuge/companheiro”, pois, por exemplo, os solteiros podem ter namorado, tal como os viúvos e divorciados. Em estudos futuros, esta limitação pode ser contrariada na elaboração do questionário sociodemográfico.

Ainda referir que, aquando da recolha de dados, muitos participantes manifestaram-se desagradados quanto à extensão do protocolo de investigação, tendo esse facto, feito com que muitos desistissem do seu preenchimento. Em estudos futuros seria importante ter atenção a esse fator, tentando, se possível, aplicar protocolos de investigação mais reduzidos.



## 6. Referências

- Allen, T. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, T. & Meyer, J. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-135
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Almeida, J. (2014). *Conflito entre os domínios laboral e familiar em tempos de stress económico: Impacto na saúde mental*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas - Universidade da Beira Interior.
- Arday, L. (2004). Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Revista de estudios de juventud*, 67, 115-125.
- Bandeira, M., Marques, A. & Veiga, R. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(2), 133-157.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124(2), 125-194.
- Bastos, A. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 52-64.
- Barrete, J. (2009). Work/family balance: What do we really know?. *The Vanier Institute of the Family*, 22, 417-427.
- Beauregard, T. & Henry, L. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, 9-22.
- Benligiray, S. & Sonmez, H. (2012). Analysis of organizational commitment and work family conflict in view of doctors and nurses. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3890-3905.

- Biswas, S. & Bhatnagar, J. (2013). Mediator analysis of employee engagement: role of perceived organizational support, P-O fit, organizational commitment and job satisfaction. *Vikalpa*, 38(1), 27-40.
- Cardoso, L., Castro, C. & Gomes, D. (2011). Organizações, comprometimento e identificação: semelhanças e diferenças entre modelos e uma perspectiva de integração. In D. Gomes (Coord.), *Psicologia das Organizações do Trabalho e dos Recursos Humanos* (353-376) Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Casper, W., Harris, C., Taylor-Bianco, A. & Wayne, J. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 640-652.
- DiRenzo, M., Greenhaus, J. & Weer, C. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 305-314.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. & Whitten, D. (2012). Support at work and home: the path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 299-307.
- Figuroa, A., Olea, D., Concha, A. & Diaz, E. (2009). Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en empresa de servicios. *Psicologia em Estudo*, 14(4), 729-738.
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Friedman, D. (2001). Employer supports for parents with young children. *The Future of Children: Caring for Infants and Children*, 11, 63-77.
- Fu, Y. (2013). High-performance human resource practices moderate flight attendants' organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Social Behavior and Personality*, 41(7), 1195-1208.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J., Ziegert, J. & Allen, T. (2012). When family-supportive supervision matters: relations between multiple sources and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 266-275.

- Grzywacz, J. & Marks, N. (1999). *Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family*. Madison: University of Wisconsin.
- Hair, J.F. JR., Blarck, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis* (7<sup>a</sup> Ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hanson, G., Hammer, L. & Colton, C. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265.
- Hammer, L. & Thompson, C. (2003). *Work-family conflict*. Boston: Sloan Work and Family Research Network.
- Hobföll, S. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Imran, H., Arif, I., Cheema, S. & Azeem, M. (2014). Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards work and organizational commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(2), 135-144.
- Janasz, S., Behson, S., Jonsen, K. & Lankau, M. (2013). Dual sources of support for dual roles: how mentoring and work-family culture influence work-family conflict and job attitudes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1435-1453.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25.
- Jones, F., Burke, R. & Westman, M. (2006). *Work-life balance - A psychological perspective*. Psychology Press: East Sussex.
- Katz, D. & Kahn, R. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. HR Folks International.
- Lapierre, L., Spector, P., Allen, T., Poelmans, S., Cooper, C., O'Driscoll, M., Sanchez, J., Brough, p. & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: a test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 92-106.
- Li, C., Lu, J. & Zhang, Y. (2013). Cross-domain effects of work-family conflict on organizational commitment and performance. *Social behavior and personality*, 41(10), 1641-1654.
- MacDermid, S. M., Barnett, R., Crosby, F., Greenhaus, J., Koblenz, M., Marks, S., Perry-Jenkins, M., Voydanoff, P., Wethington, E., & Sabbatini-Bunch, L. (2000). *The Measurement of work/life tension: Recommendations of a virtual think tank*. Boston: Alfred P. Sloan Foundation.

- Macintosh, G. & Krush, M. (2014). Examining the link between salesperson networking behaviors, job satisfaction, and organizational commitment: does gender matter?. *Journal of Business Research*, 67, 2628-2635.
- Maroco, J. (2010). *Análise estatística com utilização do SPSS (3ª Ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Marques, A. (2014). *Comprometimento Organizacional, Conciliação Trabalho-Família e Intenção de Turnover*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas - Universidade da Beira Interior.
- Marques, R. (2010). *Empenhamo organizacional e percepção de apoio organizacional: estudo exploratório com uma amostra de trabalhadores do sector dos dispositivos médicos*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia - Universidade de Lisboa.
- Matias, M. & Fontaine, A. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243.
- Martins, C. (2011). *Manual de Análise de Dados Quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. Braga: Psiquilibrios Edições.
- Matthews, R., Winkel, D. & Wayne, J. (2014). A longitudinal examination of role overload and work-family conflict: the mediating role of interdomain transitions. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 72-91.
- McCarthy, A., Darcy, C. & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20, 158-167.
- Medeiros, C. & Albuquerque, L. (2005). Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 5(2), 35-64.
- Mihelič, K.K. & Tekavčič, M. (2014). Work-family conflict: a review of antecedents and outcomes. *International journal of management & information systems*, 18 (1), 15-26.
- Minnotte, K. (2012). Family structure, gender, and the work-family interface: work-to-family conflict among single and partnered parents. *Journal of Family and Economic Issues*, 33, 95-107.
- Monday, R. & Steers, R. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nascimento, J., Lopes, A. & Salgueiro, M. (2008). Estudo sobre a validação do “modelo de comportamento organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 14(1), 115-133.

- Netemeyer, R., Boles, J. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Núncio, M. (2008). *Mulheres em dupla jornada: a conciliação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Oliveira, L., Cavazotte, F. & Paciello, R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418-437.
- O'Reilly III, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (3ª Ed.)*. Berkshire: McGraw-Hill.
- Passos, A., Madureira, C. & Esteves, T. (2013). Empenhamo organizacional: controvérsia e resultados da investigação. *Economia e Empresa*, 16, 105-124.
- Pereira, A. (2009). *Burnout e o conflito trabalho-família/família-trabalho em profissionais de enfermagem*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação - Universidade do Porto, Portugal.
- Pestana, M. & Gageiro, J. (1998). *Análise de dados para ciências Sociais: a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Pinho, P. & Albuquerque, C. (2012). A influência do empenhamo organizacional e profissional dos enfermeiros nas estratégias de resolução dos conflitos. *Gestão de Desenvolvimento*, 20, 27-52.
- Pinto, A. (2003). As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 9(2), 195-212.
- Pinto, A. (2011). *Compromisso organizacional: a validade da sua medida*. Dissertação de Mestrado, Escola de Psicologia - Universidade do Minho, Portugal.
- Pinto, V. (2012). *Interferência trabalho-família (ITF) e facilitação trabalho-família (FTF): Estudo da invariância da medida entre géneros*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação - Universidade de Coimbra, Portugal.
- Powell, G. & Greenhaus, J. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Premeaux, S., Adkins, C. & Mossholder, K. (2007). Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 705-727.

- Rego, A. (2003). Comprometimento organizacional e ausência psicológica - afinal, quantas dimensões? *Revista de Administração de Empresas*, 43(4), 25-35.
- Rehaman, R. & Waheed, A. (2012). Work-family conflict and organizational commitment: study of faculty members in Pakistani universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 23-26.
- Rhnima, A., Wils, T., Pousa, C. & Frigon, M. (2014). Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé. *Relations industrielles*, 69(3), 477-500.
- Rodríguez, E., Franco, T. & Santos, M. (2005). O compromisso organizacional e as estratégias de gestão de recursos humanos. *Instituto Superior de Economia e Gestão*.
- Santos, D. (2008). *A influência do empenho organizacional e profissional dos enfermeiros nas estratégias de resolução de conflito*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Gestão - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.
- Scheible, A. & Bastos, A. (2013). An examination of human resource management practices' influence on organizational commitment and entrenchment. *Brazilian Administration Review*, 10(1), 57-76.
- Shivers-Blackwell, S. (2004). Using role theory to examine determinants of transformational and transactional leader behavior. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(3), 41-50.
- Silva, A., Rossetto, C. & Rebelo, L. (2010). Fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 9(4), 15-25.
- Silveira, F. (2014). *Conciliação entre Trabalho, Família e Ajustamento Conjugal: um estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas - Universidade da Beira Interior.
- Sotomayor, A. (2006). *As percepções de justiça organizacional na avaliação de desempenho: consequências sobre o compromisso organizacional e o compromisso face ao superior hierárquico*. Tese de Doutoramento, Instituto Superior de Economia e Gestão - Universidade Técnica de Lisboa, Portugal.
- Su, S., Baird, K. & Blair, B. (2013). Employee organizational commitment in the Australian public sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 243-264.
- Tamayo, A., Souza, M., Vilar, L., Ramos, J., Albernaz, J. & Ferreira, N. (2001). Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17(1), 27-35.

- Tavares, S., Caetano, A. & Silva, S. (2007). Não há bela sem senão: a identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia*, 21(1), 133-149.
- Thompson, C., Beauvais, L. & Lyness, K. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Tourigny, L., Baba, V., Han, J. & Wang, X. (2012). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(3), 514-532.
- Tsui, P., Lin, Y. & Yu, T. (2013). The influence of psychological contract and organizational commitment on hospitality employee performance. *Social Behavior and Personality*, 41(3), 443-452.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.



# Anexos