

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

**UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O CONFLITO TRABALHO-
FAMÍLIA E O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO**

ÉRIC RAMOS ARAÚJO

Mariana

2020

ÉRIC RAMOS ARAÚJO

**UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O CONFLITO TRABALHO-
FAMÍLIA E O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado a Universidade Federal de Ouro Preto
como requisito parcial para a obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Orientador: Dr. Harrison Bachion Ceribeli

Mariana

2020

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

A663a Araujo, Eric Ramos .

Uma análise da relação entre o conflito trabalho-família e o comprometimento organizacional afetivo. [manuscrito] / Eric Ramos Araujo. - 2020.

23 f.: il.: , tab..

Orientador: Prof. Dr. Harrison Bachion Ceribeli.

Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Trabalho e família. 2. Empregados. 3. Comprometimento organizacional. I. Ceribeli, Harrison Bachion. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 331

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa - CRB6a 1407



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS

**FOLHA DE APROVAÇÃO****Éric Ramos Araújo****Uma análise da relação entre o conflito trabalho-família e o comprometimento organizacional afetivo**

Membros da banca

Harrison Bachion Ceribeli - Doutor em Administração - Universidade Federal de Ouro Preto
Raoni de Oliveira Inácio - Doutor em Administração - Universidade Federal de Ouro Preto
Gustavo Nunes Maciel - Mestre em Administração - Universidade Federal de Lavras

Versão final

Aprovado em 23 de julho de 2020.

De acordo

Prof. Dr. Harrison Bachion Ceribeli



Documento assinado eletronicamente por **Harrison Bachion Ceribeli, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 30/07/2020, às 13:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0071286** e o código CRC **F7FEE6A**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.005425/2020-54

SEI nº 0071286

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000
Telefone: - www.ufop.br

AGRADECIMENTOS

A Deus por me proporcionar afinco durante esse percurso.

Aos meus pais, Márcia e Alzemarque, que sempre estiveram ao meu lado me apoiando.

À minha madrinha Elza e meu padrinho Vicente, que me forneceram moradia e carinho durante esta jornada.

As minhas tias Neuza e Vânia, que sempre ajudaram cada uma da melhor forma possível.

À toda minha família pelo carinho e incentivo aos estudos.

Aos amigos e colegas, pelos momentos vividos juntos, por todas as palavras de apoio, força e cumplicidade ao longo dessa etapa em minha vida.

Agradeço a todos os professores que contribuíram com a minha trajetória acadêmica, especialmente ao meu orientador Harrison Bachion Ceribeli. Obrigado pela confiança, por compartilhar sua sabedoria, o seu tempo, paciência e experiência.

À CADE Jr. pela convivência e experiência adquirida.

Por fim, quero agradecer também à Universidade Federal de Ouro Preto, o seu corpo docente e todos aqueles que de alguma forma contribuíram para essa conquista.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1 Comprometimento Organizacional Afetivo	6
2.2 Conflitos Trabalho-Família.....	7
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS	10
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	11
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
REFERÊNCIAS	17

RESUMO

Visto que a literatura ainda contempla de maneira insuficiente o impacto que o conflito trabalho-família exerce sobre as diferentes dimensões do comprometimento organizacional, delimitou-se como objetivo de pesquisa analisar a influência que o conflito trabalho-família exerce sobre o comprometimento organizacional afetivo dos trabalhadores. Para atender a este objetivo, realizou-se uma survey junto a uma amostra composta por 298 trabalhadores das cidades de Belo Horizonte, Mariana e Ouro Preto que estavam trabalhando no momento em que os dados foram coletados. Para análise dos dados, empregou-se a técnica de modelagem de equações estruturais. Os resultados obtidos permitiram confirmar que o conflito trabalho-família diminui o comprometimento organizacional afetivo, o que reforça a importância das práticas organizacionais que favorecem o convívio dos funcionários com seus respectivos familiares.

Palavras-chave: Equilíbrio entre família e trabalho; comprometimento organizacional; compromisso dos empregados.

ABSTRACT

Considering the literature still insufficiently contemplates the impact that the work-family conflict has on the different dimensions of organizational commitment, it was defined as a research objective to analyze the influence that work-family conflict has on the workers' affective organizational commitment. To meet this objective, a survey was conducted with a sample of 298 workers from the cities of Belo Horizonte, Mariana and Ouro Preto who were working at the time the data was collected. For data analysis, Structural Equation Modeling technique was applied. The obtained results confirm the work-family conflict decreases the affective organizational commitment. The results obtained allowed to confirm that the work-family conflict reduces the affective organizational commitment, which reinforces the importance of organizational practices that favor the coexistence of employees with their respective families.

Keywords: Balance between family and work; organizational commitment; employee commitment.

1 INTRODUÇÃO

No âmbito empresarial, os funcionários mais produtivos e que vão além do cumprimento de suas funções são aqueles que têm boas condições laborais e estão felizes na organização onde trabalham (COSTA; LOUREIRO, 2019). Sendo assim, pode-se afirmar que a adoção de políticas de gestão de pessoas eficazes, que proporcionam aos indivíduos um ambiente laboral agradável (WANG, 2008), tende a impactar positivamente o desempenho organizacional e, por conseguinte, acrescentar valor ao negócio (RAJU, 2006).

Cabe ponderar, todavia, que não basta que os funcionários estejam satisfeitos, porquanto o comprometimento é igualmente importante para que eles apresentem um desempenho superior (STAZYK; PANDEY; WRIGHT, 2011) e tenham intenção de permanecer na organização ao longo do tempo (KIM; CHANG, 2014). Por isso, é importante que exista um esforço contínuo por parte dos gestores para compreender como estimular o comprometimento organizacional (KRAJCSÁK; GYÖKÉR, 2013).

Dadas a diversidade geracional que há no mercado de trabalho na atualidade e as diferentes motivações e expectativas que caracterizam cada geração (LUB et al., 2016; SINGH; GUPTA, 2015), incentivar o comprometimento organizacional dos empregados tornou-se desafiador para os gestores.

Especificamente entre os trabalhadores de gerações mais jovens, cresceu a aspiração por maior equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e familiar (KULTALAHTI; VIITALA, 2014). Neste sentido, pressupõe-se que os conflitos trabalho-família tendem a impactar de maneira negativa o vínculo afetivo entre empregado e empregador.

Entretanto, fazendo uma busca em algumas das principais bases nacionais e internacionais, incluindo Scopus, Scielo, Spell e Redalyc, constatou-se que existem poucos estudos, principalmente na literatura nacional, examinando como a falta de equilíbrio entre as diferentes dimensões da vida do sujeito afeta seu compromisso com a organização. Diante disso, estabeleceu-se como objetivo de pesquisa analisar a influência que o conflito trabalho-família exerce sobre o comprometimento organizacional afetivo dos trabalhadores.

A presente pesquisa justifica-se à medida que auxilia a preencher uma lacuna teórica no que diz respeito à existência de uma possível relação entre os construtos estudados, encorajando os gestores a adotarem políticas que permitam que os empregados conciliem as demandas profissionais e a convivência com a família, o que tende a trazer benefícios não apenas para as organizações, mas também para os trabalhadores e seus familiares.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Comprometimento Organizacional Afetivo

O comprometimento organizacional pode ser conceituado como o vínculo psicológico que liga um empregado a seu empregador, impactando no grau com que o primeiro assume as perspectivas e características esperadas por esse último (OREILLY; CHATMAN, 1986). Traduz, portanto, a conexão que existe entre o indivíduo e a organização na qual ele trabalha (MEYER; HERSCOVITCH, 2001).

Tal construto reflete o quanto o sujeito aceita e acredita nos valores organizacionais, sua disposição para fazer grandes esforços pela organização e seu desejo de se manter vinculado a ela ao longo do tempo (PORTER et al., 1974), sendo constituído por três componentes: o afetivo, o normativo e o instrumental (MEYER; ALLEN, 1991).

O comprometimento afetivo (COA) refere-se ao apego e identificação emocional que o sujeito nutre pela organização onde trabalha (BOURAOUI et al., 2019), culminando na vontade de continuar ligado a ela e contribuir para seu sucesso (MEYER; ALLEN, 1991). Por sua vez, o comprometimento normativo (CON) remete a um sentimento de obrigação para com a organização, que leva o indivíduo a permanecer vinculado a ela porque acredita que deve fazer isso (ALLEN; MEYER, 1996). Finalmente, o comprometimento instrumental (COI) refere-se à consciência do funcionário acerca do ônus decorrente de uma possível saída da organização, ou seja, o profissional mantém-se vinculado a seu empregador porque precisa fazê-lo (MEYER; ALLEN, 1991).

O comprometimento dos empregados traz diversos benefícios às organizações, pois melhora a qualidade do trabalho realizado (PARK; RAINEY, 2007), além de reduzir a rotatividade (MEYER et al., 2002) e ampliar o compartilhamento de conhecimento entre eles, auxiliando no desenvolvimento organizacional (NEYESTANI et al., 2013). Ademais, aumenta o envolvimento voluntário dos indivíduos em relação aos assuntos ligados à organização (WANG, 2011) e impacta no desempenho apresentado por eles em suas atividades laborais (WOZNYJ et al., 2018).

Tratando-se especificamente do comportamento organizacional afetivo, também podem ser elencados como benefícios a melhoria da produtividade individual e, por conseguinte, do desempenho organizacional (RIBEIRO; GOMES; KURIAN, 2018), assim como o estímulo à criatividade dos funcionários (SEMEDO; COELHO; RIBEIRO, 2016).

Diversos são os fatores que influenciam positivamente o comprometimento organizacional, tais como a atratividade do pacote de benefícios ofertado (SINCLAIR; LEO; WRIGHT, 2005), o suporte organizacional percebido (MEYER et al., 2002), o suporte do supervisor percebido (JEANCASPER et al., 2011), o engajamento no trabalho (ANINDITA; SEDA, 2018), a satisfação decorrente das atividades laborais desempenhadas (LEITE; RODRIGUES; ALBUQUERQUE, 2014) e a diversidade da força de trabalho (HSIAO, 2017). De maneira complementar, no que se refere ao comprometimento organizacional afetivo, também é importante que o profissional sinta que a organização lhe apoia e valoriza (RIBEIRO; YÜCEL; GOMES, 2018), bem como a inclusão no ambiente de trabalho (BRIMHALL; 2019).

Em contrapartida, os conflitos trabalho-família contribuem para reduzir o comprometimento organizacional (CHOI et al., 2018), porquanto o laço afetivo que liga o empregado a seu empregador tende a se deteriorar em decorrência da incompatibilidade entre suas atividades laborais e demandas familiares, levando à redução do desejo de permanecer vinculado à organização (MEYER et al., 2002). Neste sentido, faz-se pertinente a implantação de políticas organizacionais que deem algum tipo de suporte à família do funcionário ou ampliem sua possibilidade de convívio familiar (BAE; YANG, 2017), como se verifica no caso do home-office (CAILLIER, 2012).

O comprometimento organizacional é um construto de reconhecida importância na contemporaneidade e, por isso, vem sendo, ao longo dos últimos anos, objeto de investigação de inúmeros estudos, os quais, todavia, ainda não esgotaram as discussões em torno de seus antecedentes (MALBALI; MAS-MACHUCA; MARIMON, 2018; NEYESTANI et al., 2013; WOZNYJ et al., 2018), o que evidencia a necessidade de novas pesquisas para melhor compreendê-los.

2.2 Conflitos Trabalho-Família

Mesmo com a recente crise global, que afetou a economia de diversos países nos últimos anos, atenuando a dificuldade das organizações de contratarem profissionais qualificados devido ao excedente que gerou no mercado de trabalho, ela ainda persiste na atualidade (FABLING; MARÉ, 2016), impondo uma série de desafios aos gestores. Por isso, muitos passaram a se preocupar com a retenção de seus funcionários, especialmente daqueles que se destacam apresentando desempenho extraordinário e que são, por conseguinte, patrimônios importantes do negócio (MICHLITSCH, 2000).

Contudo, tal preocupação não se deve apenas à dificuldade de contratar bons profissionais. Dependendo do patamar em que se encontra a taxa de rotatividade de pessoal da organização, o desempenho dos negócios tende a ser afetado positiva ou negativamente, o que reforça o imperativo de contar com uma política efetiva de retenção (GBEREVBIE, 2010; FERREIRA; ALMEIDA, 2015).

Cabe ponderar, entretanto, que não basta reter os profissionais; faz-se necessário mantê-los engajados com o trabalho (REIJSEGER et al., 2016) e comprometidos com a organização (SAHI; MAHAJAN, 2014; TUZUN, 2009), o que demanda que os gestores conheçam e compreendam os anseios e as expectativas de seus colaboradores (DHANPAT; PARUMASUR, 2014; MENCL; LESTER, 2014). Por isso, é importante atentar-se às mudanças que vêm ocorrendo com o passar do tempo nas características e nos valores geracionais dos trabalhadores (SINGH; GUPTA, 2015; CHAWLA; DOKADIA; RAI, 2017).

Os Baby Boomers (indivíduos nascidos aproximadamente entre 1946 e 1964) (WEY SMOLA; SUTTON, 2002), que estão se aposentando e deixando gradualmente o mercado (MCCORMACK et al., 2008; COLLINS, 2003), sempre se mostraram inclinados a sacrificarem interesses pessoais em prol de suas atividades laborais (BEUTELL; WITTIG-BERMAN, 2008).

Por outro lado, os profissionais pertencentes às gerações X (nascidos aproximadamente entre 1965 e 1980) e Y (nascidos aproximadamente entre 1981 e 2000) (MHATRE; CONGER, 2011), que constituem o maior grupo em atuação nas organizações atualmente, atribuem grande importância ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (SMITH, 2010; BEUTELL; WITTIG-BERMAN, 2008).

Ao confrontar essas gerações nesse ponto específico, fica evidente uma alteração geracional relevante em termos de valores. Portanto, faz-se necessário que os gestores reflitam acerca do fato de que os indivíduos estão cada vez menos dispostos a colocarem suas demandas laborais acima de sua família e vida pessoal (WEY SMOLA; SUTTON, 2002).

Nesse contexto, políticas organizacionais que favoreçam a conciliação trabalho-família tendem a gerar resultados positivos no que diz respeito à satisfação (LU et al., 2008), desempenho, bem-estar (MEDINA-GARRIDO; BIEDMA-FERRER; RAMOS-RODRÍGUEZ, 2017), saúde física e mental (THOMAS; GANSTER, 1995) e retenção dos profissionais (CARR; BOYAR; GREGORY, 2007), além de contribuírem para a melhora da qualidade do ambiente de trabalho (NGO; FOLEY; LOI, 2009).

Em contrapartida, quando os indivíduos não conseguem equilibrar as dimensões profissional e familiar de suas vidas, originam-se os conflitos trabalho-família (CTF) (THOMAS; GANSTER, 1995), que podem ser conceituados como uma espécie de conflito interpapeis decorrentes da incompatibilidade existente entre as demandas originadas dos papéis exercidos no meio da família e as demandas oriundas dos papéis desempenhados no meio do trabalho (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Verifica-se, então, que se trata de um conflito gerado pela interferência das atividades laborais nas dinâmicas familiares do sujeito (LU et al., 2008).

Como consequência dos CTF, muitos trabalhadores enfrentam problemas conjugais, que culminam em casamentos desfeitos e famílias desconfiguradas, tornando-se infelizes e, por conseguinte, menos produtivos (AJIBADE; ELLIS; GBADAMOSI, 2016). Além disso, os CTF ainda estão associados a quadros de depressão (MAJOR; KLEIN; EHRHART, 2002) e ao consumo excessivo de bebidas alcoólicas, além de diversos outros problemas de saúde (FRONE; RUSSELL; COOPER, 1997).

Frente a tudo isso, muitos indivíduos, visando atenuar ou mesmo mitigar a incompatibilidade entre o trabalho e a família, passam a nutrir a intenção de abandono da organização à qual estão vinculados (OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013), o que evidencia que as implicações desse problema não se resumem à baixa produtividade dos trabalhadores.

Logo, é importante que os gestores busquem tomar medidas para diminuir a ocorrência dos CTF, apoiando as demandas familiares de seus funcionários, adotando horários mais flexíveis e implantando outros programas para auxiliá-los nessa questão (ISENHOOR et al, 2012; FIKSENBAUM, 2013). Fazendo isso, é provável que se obtenham ganhos de produtividade, satisfação e bem-estar dos trabalhadores (FIKSENBAUM, 2013).

Entre as principais práticas que podem ser adotadas, destaca-se a implantação dos arranjos laborais flexíveis, que incluem o home-office, quando o funcionário realiza suas atividades profissionais em sua casa, ou seja, não há a necessidade de estar presencialmente no espaço físico da organização (RAFALSKI; ANDRADE, 2015); a flexibilização do horário, oferecendo ao indivíduo autonomia para decidir quando realizar o trabalho (LU et al., 2008); e também a jornada parcial, que visa atender mulheres com filhos pequenos, estudantes, entre outros grupos (HIGGINS; DUXBURY; JOHNSON, 2000; EVANS; GBADAMOSI; RICHARDSON, 2014).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa possui caráter descritivo, considerando que teve como objetivo descrever determinadas características da população estudada (NASSAJI, 2015), e natureza quantitativa, pois foram coletados dados numéricos e, posteriormente, empregadas técnicas estatísticas para analisá-los (ZANELLA, 2006).

Como método de pesquisa, empregou-se a *survey*. Dessa forma, os dados coletados foram obtidos diretamente junto aos indivíduos que fazem parte da população que se pretendeu estudar (BABBIE, 1999), sendo aplicado, nesse processo, um questionário estruturado (FREITAS et al., 2000).

O questionário elaborado para coleta de dados foi delineado com base em uma escala do tipo Likert de sete pontos, que permite avaliar o nível de concordância dos respondentes em relação a cada afirmativa apresentada (LI, 2013), sendo nomeados apenas os extremos como “discordo totalmente” e “concordo totalmente”.

A opção por uma escala do tipo Likert deveu-se às vantagens que possui, tais como o fato de simplificar a construção do instrumento de pesquisa e sua posterior aplicação/administração junto à população do estudo, assim como o fato de facilitar a codificação e análise dos dados coletados (LI, 2013).

O questionário elaborado foi dividido em três seções, sendo a primeira destinada a questões demográficas e as duas últimas, à apresentação de afirmativas relacionadas aos conflitos trabalho-família e comprometimento organizacional afetivo. Para mensurar os conflitos trabalho-família vivenciados pelos respondentes da pesquisa, utilizou-se a escala empregada no estudo de Carlson, Kacmar e Williams (2000), que continha seis itens. Já para mensurar o comprometimento organizacional afetivo, adotou-se a mesma escala que fora utilizada no estudo de Chen, Marie e Francesco (2003), também composta por seis itens.

A população da pesquisa englobou os habitantes das cidades de Belo Horizonte, Mariana e Ouro Preto, Estado de Minas Gerais, que estavam trabalhando no momento em que os dados foram coletados. Para selecionar os elementos da população que iriam compor a amostra, adotou-se a técnica de amostragem não probabilística por conveniência, ou seja, a escolha das unidades amostrais baseou-se no acesso dos pesquisadores. Cabe justificar que a opção por essa abordagem deveu-se à impossibilidade de se obter uma relação contendo os nomes de todos os indivíduos que faziam parte da população estudada para se efetuar uma seleção aleatória, assim como à não garantia de resposta por parte dos indivíduos sorteados.

Para definir o tamanho da amostra, partiu-se do parâmetro de que se devem coletar, no mínimo, 10 respostas para cada variável incluída na pesquisa (HAIR JUNIOR et al., 2009). Nessa linha, adotou-se uma proporção de no mínimo 20 respondentes para cada uma das 12 variáveis estudadas, resultando em um total de 240 elementos amostrais.

A coleta de dados foi operacionalizada de maneira presencial, por meio da aplicação de questionários impressos em empresas e locais de maior fluxo de pessoas nas três cidades delimitadas, e de maneira eletrônica, por meio de um questionário online cujo link de acesso foi divulgado nas redes sociais.

Para efetuar a análise dos dados coletados, empregou-se a técnica de Modelagem de Equações Estruturais, com o intuito de se testarem as possíveis relações existentes entre as variáveis da pesquisa a partir de um modelo teórico previamente delimitado pelos pesquisadores (SCHUMACKER; LOMAX, 2010).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Finalizada a etapa de coleta de dados da pesquisa, obteve-se uma amostra constituída por 298 trabalhadores, cujas características demográficas e profissionais foram sintetizadas e apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1 – Características da amostra da pesquisa

Dimensão	Característica	Percentual
Sexo	Masculino	37%
	Feminino	62%
	Outro	1%
Faixa Etária	Até 30 anos	35,6%
	Entre 31 e 40 anos	29,5%
	Entre 41 e 50 anos	19,8%
	Acima de 50 anos	15,1%
Estado Civil	Solteiro(a)	45,3%
	Casado(a)	42%
	Separado(a)	6%
	Outro	6,7%
Filhos	Nenhum	46,7%
	1	29,2%
	2 ou mais	24,1%

Escolaridade	Ensino fundamental	4%
	Ensino médio	18,4%
	Ensino técnico	7,4%
	Ensino superior incompleto	20,5%
	Ensino superior completo	25,2%
	Pós-graduação	24,5%
Setor do mercado em que atua	Indústria	4%
	Comércio	17,1%
	Prestação de Serviços	34,9%
	Setor público	44%
Porte da empresa em que trabalha	Micro ou pequena empresa	33,5%
	Média empresa	20,5%
	Grande empresa	46%

Fonte: elaboração própria (2020).

Depois de finalizar a caracterização da amostra, iniciou-se o processo de análise pela normalidade dos dados, examinando-se os valores da assimetria e curtose, adotando, para isso, um nível de confiança de 95%, que corresponde a um intervalo aceitável entre -1,96 e +1,96 (HAIR JUNIOR et al., 2009). Como os valores calculados para as duas medidas estavam dentro do referido parâmetro, confirmou-se que todas as variáveis originalmente incluídas no estudo seguiam uma distribuição normal.

Em seguida, analisou-se a confiabilidade de cada uma das escalas adotadas na pesquisa, empregando, para essa finalidade, o Alfa de Cronbach, que é o indicador mais utilizado nos estudos organizacionais (CHO; KIM, 2015) e permite identificar até que ponto as respostas para os itens ligados a um mesmo construto estão correlacionadas (VASKE; BEAMAN; SPONARSKI, 2017), sendo considerados aceitáveis valores superiores a 0,7 (HAIR JUNIOR et al., 2009). Como foram obtidos Alfas de 0,89 e 0,88 para as escalas usadas para mensurar, respectivamente, os conflitos trabalho-família e o comprometimento organizacional afetivo, foi possível ratificar a consistência interna de ambas, corroborando a utilização de uma técnica estatística de agrupamento.

Com isso, testou-se um primeiro modelo completo de variáveis latentes. Entretanto, como a variável observada COA1 (Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização) apresentou carga fatorial inferior a 0,5, patamar mínimo aceitável para que se considere que o agrupamento efetuado possui significância prática, optou-se por excluí-la, testando, então, um segundo modelo, que pode ser visualizado na Figura 1.

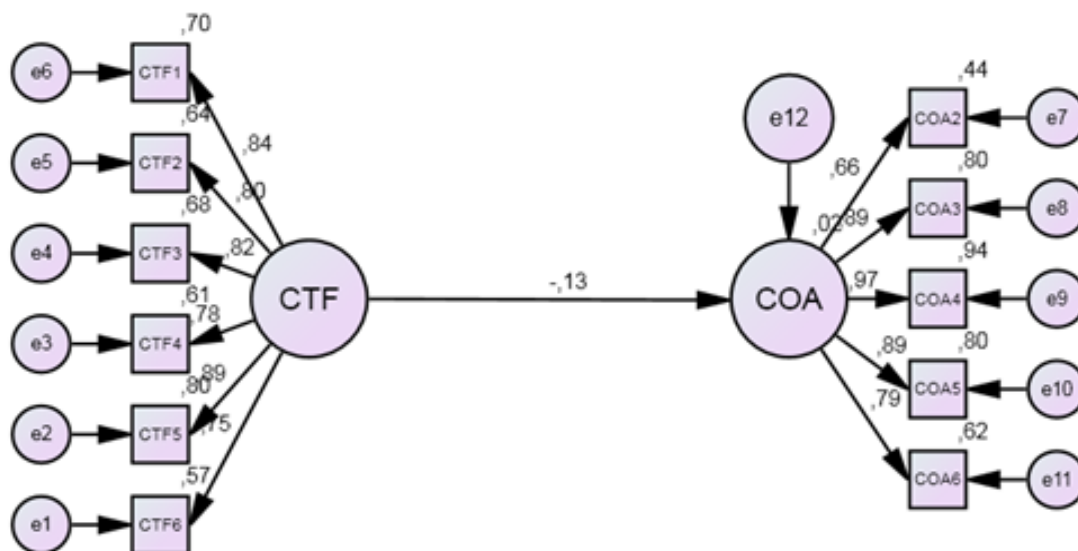


Figura 1 – Segundo modelo completo de variáveis latente testado

Fonte: elaborado pelo autor no software AMOS (2020).

No caso deste segundo modelo, todas as cargas fatoriais apresentaram um valor superior a 0,5 e apenas uma retornou um valor inferior a 0,7 (COA2), indicando que o modelo delineado apresentou uma estrutura bem definida de agrupamento (HAIR JUNIOR et al., 2009).

Para avaliar a qualidade do ajuste do modelo testado, foram utilizados cinco indicadores: X^2 normado (qui quadrado normado), GFI (índice de qualidade de ajuste), AGFI (índice de qualidade de ajuste calibrado), CFI (índice de ajuste comparativo) e RMSEA (raiz do erro quadrático médio de aproximação). Os valores encontrados para cada um deles, bem como os parâmetros indicados pela literatura consultada, foram sintetizados no Quadro 1.

Quadro 1 – Índices de qualidade de ajuste do modelo.

Índice	Autores	Parâmetro recomendado	Valor obtido
X^2 normado	Hair Junior et al. (2009)	Menor que 3,0	2,78
GFI	Schumacker e Lomax (2010)	Próximo a 0,9 ou 0,95	0,927
AGFI	Schumacker e Lomax (2010)	Próximo a 0,90 ou 0,95	0,888
CFI	Hair Junior et al. (2009)	Igual ou maior que 0,9	0,886

RMSEA	Schumacker e Lomax (2010)	Entre 0,05 e 0,08	0,078
-------	------------------------------	-------------------	-------

Fonte: elaboração própria (2020).

Analisando conjuntamente essas cinco medidas, verifica-se que o modelo proposto é capaz de explicar de maneira satisfatória a matriz de covariância entre as variáveis do estudo, o que permitiu ratificá-lo, considerando ainda os p-valores referentes às relações entre as variáveis observadas e as respectivas variáveis latentes nas quais elas foram agrupadas (todos inferiores a 0,001) e os valores da variância média extraída (AVE) e confiabilidade de construto (CR) calculados para as variáveis latentes (Quadro 2).

Quadro 2 – Medidas de validade convergente do modelo.

Autores	Medida	Parâmetro recomendado	Valores CTF	Valores COA
Hair Junior et al. (2009)	AVE	Maior ou igual a 0,5	0,67	0,72
	CR	Maior ou igual a 0,7	0,99	0,99

Fonte: elaboração própria (2020).

Ratificado o modelo proposto, procedeu-se à análise da relação entre as variáveis latentes criadas, correspondentes aos construtos conflito trabalho-família e comprometimento organizacional afetivo, cujas estruturas – variáveis observadas agrupadas – podem ser visualizadas no Quadro 3.

Quadro 3 – Estrutura das variáveis latentes do modelo.

Variável latente	Variáveis observadas	Enunciado
Conflito trabalho-família (CTF)	CTF1	Meu trabalho me afasta das atividades em família mais do que eu gostaria.
	CTF2	O tempo que eu devo dedicar ao meu trabalho me impossibilita de participar igualmente das responsabilidades e atividades domésticas.
	CTF3	Tenho que perder atividades familiares devido à quantidade de tempo que eu devo ocupar em responsabilidades do trabalho.

	CTF4	Quando chego em casa do trabalho, estou muitas vezes desgastado/cansado para participar de atividades ou responsabilidades familiares.
	CTF5	Estou frequentemente esgotado emocionalmente quando chego em casa do trabalho, o que me impede de contribuir para minha família.
	CTF6	Devido a todas as pressões no trabalho, às vezes quando eu chego em casa estou estressado demais para fazer atividades que eu gosto.
Comprometimento organizacional afetivo (COA)	COA2	Eu realmente sinto como se os problemas desta organização fossem meus.
	COA3	Eu possuo um forte senso de pertencimento a esta organização.
	COA4	Sinto-me emocionalmente ligado a esta organização.
	COA5	Me sinto como parte da família em minha organização.
	COA6	Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.

Fonte: elaboração própria (2020).

Como se obteve um p-valor igual a 0,039 e um coeficiente beta de -0,125, concluiu-se, adotando um nível de 95% de confiança, que existe entre as variáveis CTF e COA uma relação estatisticamente significativa e inversamente proporcional, ou seja, quanto maior o nível de conflito trabalho-família vivenciado pelo trabalhador, menor tende a ser seu comprometimento organizacional afetivo.

Logo, à medida que o indivíduo não consegue compatibilizar suas atividades profissionais com as demandas familiares, o vínculo afetivo que o liga à organização onde ele trabalha tende a se deteriorar, o que vem ao encontro das constatações de Meyer et al. (2002) e Choi et al. (2018).

Tal resultado indica que as pessoas estão menos dispostas a colocarem as demandas profissionais acima das familiares (WEY SMOLA; SUTTON, 2002), afastando-se afetivamente de seus empregadores quando se veem impossibilitadas de harmonizarem os diferentes domínios de suas vidas. Diante disso, evidencia-se a importância de os gestores criarem políticas organizacionais que favoreçam o equilíbrio entre o trabalho e a família (BAE; YANG, 2017).

Nessa linha, podem ser implantados arranjos de trabalho mais flexíveis, o que engloba, por exemplo, o *home-office* (RAFALSKI; ANDRADE, 2015) e a flexibilização dos horários (LU et al., 2008), que aumentam a possibilidade de convívio familiar dos trabalhadores ((ISENHOOR et al., 2012; FIKSENBAUM, 2013). Além disso, as organizações podem investir em benefícios voltados para os familiares dos empregados, em especial os cônjuges, pois, quando a família apoia a carreira do indivíduo, o conflito trabalho-família tende a ser mais baixo (HUFFMAN; CASPER; PAYNE, 2014).

Utilizando as práticas corretas, as organizações fornecem subsídio para que os trabalhadores tornem-se capazes de conciliar as demandas laborais e familiares, o que tende a trazer resultados positivos, como o fortalecimento do laço afetivo que os vincula a elas, o que, por sua vez, impacta positivamente no desempenho individual e organizacional (RIBEIRO; GOMES; KURIAN, 2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dados os diversos benefícios atribuídos ao comprometimento organizacional, especialmente ao de cunho afetivo, o tema passou a receber maior atenção de estudiosos e gestores, o que fez com que a literatura disponível se tornasse bastante robusta. Apesar disso, ainda existem oportunidades de pesquisa ligando o construto a outros temas que passaram a ser discutidos com mais intensidade na atualidade, como é o caso do conflito trabalho-família. Diante disso, estabeleceu-se como objetivo de pesquisa analisar a influência que o conflito trabalho-família exerce sobre o comprometimento organizacional afetivo dos trabalhadores.

Após analisar estatisticamente os dados coletados, constatou-se que a falta de compatibilidade entre as demandas laborais e familiares leva ao enfraquecimento do vínculo afetivo entre empregados e empregador. Neste sentido, evidencia-se a importância das práticas organizacionais que favorecem o convívio dos funcionários com seus respectivos familiares, o que engloba a adoção de modelos de trabalho mais flexíveis, como o *home-office*, horário flexível e jornada de trabalho reduzida, e também a oferta de benefícios que tenham essa mesma finalidade.

Ratifica-se, portanto, a necessidade de os gestores implantarem ações que façam com que os empregados se sintam mais próximos de seu meio familiar, porque o bem-estar que eles experimentarem no convívio com a família tende a refletir de maneira positiva no vínculo afetivo que os liga à organização onde trabalham.

A presente pesquisa contribui para a Ciência Administrativa ao elucidar a influência exercida pelo conflito trabalho-família sobre o comprometimento organizacional afetivo, dois construtos cuja relação ainda carece de investigação empírica, principalmente entre os trabalhadores brasileiros. Ademais, contribui para os gestores ao favorecer o avanço da compreensão dos benefícios oriundos da flexibilização dos arranjos laborais, encorajando a adoção de políticas empresariais que permitam que os empregados equalizem as diferentes dimensões de suas vidas. Finalmente, contribui para a sociedade ao fomentar a discussão acerca da importância de as organizações repensarem o trabalho na atualidade, para que os indivíduos não mais precisem abdicar do convívio familiar em prol das demandas profissionais.

Apesar de ter alcançado o objetivo proposto, este estudo apresenta algumas limitações, o que gera espaço para pesquisas futuras. Primeiramente, ele se restringe à região Metropolitana de Belo Horizonte, Mariana e Ouro Preto, o que, devido à vasta variedade cultural e de valores presente no Brasil, não permite a generalização dos resultados para as demais regiões do país. Ademais, existem outros dois tipos de comprometimento organizacional que não foram contemplados nesta investigação. Neste sentido, sugere-se replicar o método aqui adotado junto a outras populações e também testar a relação entre o conflito trabalho-família e o comprometimento organizacional normativo e instrumental.

REFERÊNCIAS

- ADISA, T. A.; OSABUTEY, E. L.; GBADAMOSI, G. Understanding the causes and consequences of work-family conflict. **Employee Relations**, v. 38, n. 5, p. 770-788, 2016.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. **Journal of Vocational Behavior**, v. 49, n. 3, p. 252-276, 1996.
- ANINDITA, R.; SEDA, A. E. How employee engagement mediates the influence of individual factors toward organizational commitment. **Problems and Perspectives in Management**, v. 16, n. 1, p. 276-283, 2018.
- BABBIE, E. **Métodos de Pesquisa Survey**. 2. ed. Belo Horizonte: Ufmg, p. 519, 1999.
- BAE, K. B.; YANG, G. The Effects of Family-Friendly Policies on Job Satisfaction and Organizational Commitment. **Public Personnel Management**, v. 46, n. 1, p. 25-40, 28, 2017.
- BEUTELL, N. J.; WITTIG-BERMAN, U. Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n. 5, p. 507-523, 2008.

- BOURAOUI, K.; BENSEMMANE, S.; OHANA, M.; RUSSO, M. Corporate social responsibility and employees' affective commitment. **Management Decision**, v. 57, n. 1, p. 152-167, 2019.
- BRIMHALL, K. C. Inclusion and commitment as key pathways between leadership and nonprofit performance. **Nonprofit Management and Leadership**, v. 30, n. 1, p. 31-49, 2019.
- CAILLIER, J. G. Satisfaction with work-life benefits and organizational commitment/job involvement. **Review of Public Personnel Administration**, v. 33, n. 4, p. 340-364, 2013.
- CARLSON, D. S.; KACMAR, K. M.; WILLIAMS, L. J. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. **Journal of Vocational Behavior**, v. 56, n. 2, p. 249-276, 2000.
- CARR, J. C.; BOYAR, S. L.; GREGORY, B. T. The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. **Journal of Management**, v. 34, n. 2, p. 244-262, 2007.
- CASPER, W. J.; HARRIS, C.; TAYLOR-BIANCO, A.; WAYNE, J. H. Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. **Journal of Vocational Behavior**, v. 79, n. 3, p. 640-652, 2011.
- CHAWLA, D.; DOKADIA, A.; RAI, S. Multigenerational differences in career preferences, reward preferences and work engagement among Indian employees. **Global Business Review**, v. 18, n. 1, p. 181-197, 2017.
- CHEN, Z. X.; FRANCESCO, A. M. The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. **Journal of Vocational Behavior**, v. 62, n. 3, p. 490-510, 2003.
- CHO, E.; KIM, S. Cronbach's coefficient alpha: Well known but poorly understood. **Organizational Research Methods**, v. 18, n. 2, p. 207-230, 2015.
- CHOI, S. B.; CUNDIFF, N.; KIM, K.; AKHATIB, S. N. The effect of work-family conflict and job insecurity on innovative behaviour of Korean workers: the mediating role of organisational commitment and job satisfaction. **International Journal of Innovation Management**, v. 22, n. 01, p. 1-29, 2018.
- COLLINS, G. A. Rethinking retirement in the context of an aging workforce. **Journal of Career Development**, v. 30, n. 2, p. 145-157, 2003.
- COSTA, L. R.; LOUREIRO, M. C. S. The importance of employees' engagement on the organizational success. **Journal of Promotion Management**, v. 25, n. 3, p. 328-336, 2019.
- DHANPAT, N.; PARUMASUR, S. B. Re-establishing the psychological contract as a precursor to employee retention. **Problems and Perspectives in Management**, v. 12, n. 4, p. 78-90, 2014.

- EVANS, C.; GBADAMOSI, G.; RICHARDSON, M. Flexibility, compromise and opportunity: students' perceptions of balancing part-time work with a full-time business degree. **The International Journal of Management Education**, v. 12, n. 2, p. 80-90, 2014.
- FABLING, R.; MARÉ, D. C. Firm-level hiring difficulties: persistence, business cycle and local labour market influences. **Journal of Labor Research**, v. 37, n. 2, p. 179-210, 2016.
- FERREIRA, L. C. M.; ALMEIDA, C. B. A. Employee turnover and organizational performance: a study of the Brazilian retail sector. **Brazilian Business Review**, v. 12, n. 4, p. 27-56, 2015.
- FIKSENBAUM, L. M. Supportive work–family environments: implications for work-family conflict and well-being. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 25, n. 5, p. 653-672, 2013.
- FREITAS, H.; OLIVEIRA, M.; SACCOL, A. Z.; MOSCAROLA, J. O método de pesquisa survey. **Revista de Administração**, v. 35, n. 3, p. 105-112, 2000.
- FRONE, M. R.; RUSSELL, M.; COOPER, M. L. Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 70, n. 4, p. 325-335, 1997.
- GBEREVBIE, D. E. Organizational retention strategies and employee performance of Zenith Bank in Nigeria. **African Journal of Economic and Management Studies**, v. 1, n. 1, p. 61-74, 2010.
- GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88. 1985.
- GYENSARE, M. A.; KUMEDZRO, L. E.; SANDA, A.; BOSO, N. Linking transformational leadership to turnover intention in the public sector. **African Journal of Economic and Management Studies**. v. 8, n. 3, p. 314-337, 2017.
- HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HIGGINS, C.; DUXBURY, L.; JOHNSON, K. L. Part-time work for women: does it really help balance work and family? **Human Resource Management**, v. 39, n. 1, p. 17-32, 2000.
- HSIAO, A. Minorities' job satisfaction and organisational commitment in hospitality industry. **International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research**, v. 11, n. 2, p. 211-226, 2017.
- HUFFMAN, A. H.; CASPER, W. J.; PAYNE, S. C. How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. **Journal of Organizational Behavior**, v. 35, n.2, p. 194-212, 2014.
- ISENHOUR, L. C.; STONE, D. L.; LIEN, D.; ZHANG, M.; GRIFFETH, R. W.; FRIED, D. D. Work-family conflict and individual consequences. **Journal of Managerial Psychology**, v. 27, n. 7, p. 696-713, 2012.

- KIM, H.; HOPKINS, K. M. Child welfare workers' personal safety concerns and organizational commitment: the moderating role of social support. **Human Service Organizations Management, Leadership & Governance**, v. 39, n. 2, p. 101-115, 2015.
- KIM, T.; CHANG, K. Turnover intentions and organizational citizenship behaviours in Korean firms: the interactional effects of organizational and occupational commitment. **Asia Pacific Business Review**, v. 20, n. 1, p. 59-77, 2014.
- KRAJCSÁK, Z.; GYÖKÉR, I. How to increase workplace commitment? **Periodica Polytechnica Social and Management Sciences**, v. 21, n. 1, p. 39-44, 2013.
- KULTALAHTI, S.; VIITALA, R. L. Sufficient challenges and a weekend ahead – Generation Y describing motivation at work. **Journal of Organizational Change Management**, v. 27, n. 4, p. 569-582, 2014.
- LEITE, N. R. P.; RODRIGUES, A. C. D. A.; ALBUQUERQUE, L. G. D. Organizational commitment and job satisfaction: what are the potential relationships? **Brazilian Administration Review**, v. 11, n. 4, p. 476-495, 2014.
- LI, Q. A novel Likert scale based on fuzzy sets theory. **Expert Systems with Applications**, v. 40, n. 5, p. 1609-1618, 2013.
- LU, L.; KAO, S. F.; CHANG, T. T.; WU, H. P.; COOPER, C. L. Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: a national probability sample in Taiwan. **International Journal of Stress Management**, v. 15, n. 1, p. 1-21, 2008.
- LUB, X. D.; BAL, P. M.; BLOMME, R. J.; SCHALK, R. One job, one deal... or not: do generations respond differently to psychological contract fulfillment? **The International Journal of Human Resource Management**, v. 27, n. 6, p. 653-680, 2016.
- MAJOR, V. S.; KLEIN, K. J.; EHRHART, M. G. Work time, work interference with family, and psychological distress. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 3, p. 427-436, 2002.
- MALBAŠIĆ, I.; MAS-MACHUCA, M.; MARIMON, F. Through the decreased values gap to increased organizational effectiveness: the mediating role of organizational commitment. **Journal of Human Values**, v. 24, n. 2, p. 101-115, 2018.
- MARKOVITS, Y.; BOER, D.; VAN DICK, R. Economic crisis and the employee: the effects of economic crisis on employee job satisfaction, commitment, and self-regulation. **European Management Journal**, v. 32, n. 3, p. 413-422, 2014.
- MCCORMACK, C.; CAMERON, P.; CAMPBELL, A.; POLLOCK, K. 'I Want to do more than just cut the sandwiches': female baby boomers seek authentic leisure in retirement. **Annals of Leisure Research**, v. 11, n. 1-2, p. 145-167, 2008.
- MEDINA-GARRIDO, J. A.; BIEDMA-FERRER, J. M.; RAMOS-RODRÍGUEZ, A. R. Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. **Academia Revista Latinoamericana de Administración**, v. 30, n. 1, p. 40-58, 2017.

- MENCL, J.; LESTER, S. W. More alike than different: What generations value and how the values affect employee workplace perceptions. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 21, n. 3, p. 257-272, 2014.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.
- MEYER, J. P.; HERSCOVITCH, L. Commitment in the workplace: toward a general model. **Human Resource Management Review**, v. 11, n. 3, p. 299-326, 2001.
- MEYER, J. P.; STANLEY, D. J.; HERSCOVITCH, L.; TOPOLNYTSKY, L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, v. 61, n. 1, p. 20-52, 2002.
- MHATRE, K. H.; CONGER, J. A. Bridging the gap between gen X and gen Y: lessons from authentic leadership. **Journal of Leadership Studies**, v. 5, n. 3, p. 72-76, 2011.
- MICHLITSCH, J. F. High-performing, loyal employees: the real way to implement strategy. **Strategy & Leadership**, v. 28, n. 6, p. 28-33, 2000.
- NASSAJI, H. Qualitative and descriptive research: data type versus data analysis. **Language Teaching Research**, v. 19, n. 2, p. 129-132, 2015.
- NEYESTANI, M.; PIRAN, M.; NASABI, N. A.; NOSRATI, K.; MAIDANIPOUR, K. The necessity of organizational commitment for knowledge sharing case study: Shiraz University of Medical Sciences. **Journal of Sociological Research**, v. 4, n. 1, p. 162-171, 2013.
- NGO, H. Y.; FOLEY, S.; LOI, R. Family friendly work practices, organizational climate, and firm performance: a study of multinational corporations in Hong Kong. **Journal of Organizational Behavior**, v. 30, n. 5, p. 665-680, 2009.
- OLIVEIRA, L. B. D.; CAVAZOTTE, F. D. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 418-437, 2013.
- O'REILLY, C. A.; CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, n. 3, p. 492-499, 1986.
- PARK, S. M.; RAINEY, H. G. Antecedents, mediators, and consequences of affective, normative, and continuance commitment. **Review of Public Personnel Administration**, v. 27, n. 3, p. 197-226, 2007.
- PORTER, L. W.; STEERS, R. M.; MOWDAY, R. T.; BOULIAN, P. V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, v. 59, n. 5, p. 603-609, 1974.
- RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. D. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

- RAJU, P. V. L. Creating business value through people. **International Journal of Learning and Intellectual Capital**, v. 3, n. 4, p. 357-366, 2006.
- REIJSEGER, G.; PEETERS, M. C.; TARIS, T. W.; SCHAUFELI, W. B. From motivation to activation: why engaged workers are better performers. **Journal of Business and Psychology**, v. 32, n. 2, p. 117-130, 2016.
- RIBEIRO, N.; GOMES, D.; KURIAN, S. Authentic leadership and performance: the mediating role of employees' affective commitment. **Social Responsibility Journal**, v. 14, n. 1, p. 213-225, 2018.
- RIBEIRO, N.; YÜCEL, İ.; GOMES, D. How transformational leadership predicts employees' affective commitment and performance. **International Journal of Productivity and Performance Management**, v. 69, n. 9, p. 1901-1917, 2018.
- SAHI, G. K.; MAHAJAN, R. Employees' organisational commitment and its impact on their actual turnover behaviour through behavioural intentions. **Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics**, v. 26, n. 4, p. 621-646, 2014.
- SCHUMACKER, R.; LOMAX, R. **A beginner's guide to structural equation**. 3. ed. New York: Routledge, p. 536, 2010.
- SEMEDO, A. S. D.; COELHO, A. F. M.; RIBEIRO, N. M. P. Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees' creativity and individual performance. **Leadership & Organization Development Journal**. v. 37, n. 8, p. 1035-1055, 2016.
- SINCLAIR, R. R.; LEO, M. C.; WRIGHT, C. Benefit system effects on employees' benefit knowledge, use, and organizational commitment. **Journal of Business and Psychology**, v. 20, n. 1, p. 3-29, 2005.
- SINGH, A.; GUPTA, B. Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. **Benchmarking: An International Journal**, v. 22, n.6, p. 1192-1211, 2015.
- SMITH, K. T. Work-life balance perspectives of marketing professionals in generation Y. **Services Marketing Quarterly**, v. 31, n. 4, p. 434-447, 2010.
- STAZYK, E. C.; PANDEY, S. K.; WRIGHT, B. E. Understanding affective organizational commitment: the importance of institutional context. **The American Review of Public Administration**, v. 41, n. 6, p. 603-624, 2011.
- THOMAS, L. T.; GANSTER, D. C. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. **Journal of Applied Psychology**, v. 80, n. 1, p. 6-15, 1995.
- TUZUN, I. K. The impact of identification and commitment on job satisfaction. **Management Research News**, v. 32, n. 8, p. 728-738, 2009.

VASKE, J. J.; BEAMAN, J.; SPONARSKI, C. C. Rethinking internal consistency in Cronbach's Alpha. **Leisure Sciences**, v. 39, n. 2, p. 163-173, 2017.

WANG, Y. Emotional bonds with supervisor and co-workers: relationship to organizational commitment in China's foreign-invested companies. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 19, n. 5, p. 916-931, 2008.

WANG, Y. Examining organizational citizenship behavior of Japanese employees: a multidimensional analysis of the relationship to organizational commitment. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 26, n. 4, p. 425-444, 2011.

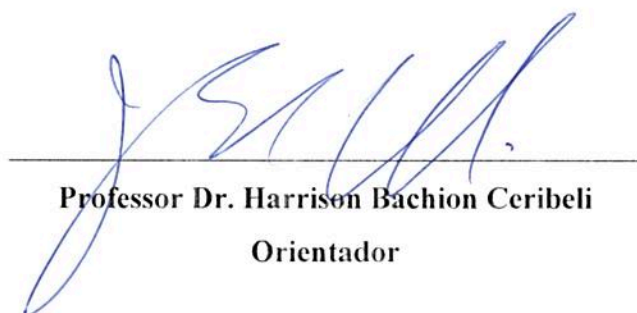
WEY SMOLA, K.; SUTTON, C. D. Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, n. 4, p. 363-382, 2002.

WOZNYJ, H. M.; HEGGESTAD, E. D.; KENNERLY, S.; YAP, T. L. Climate and organizational performance in long-term care facilities: The role of affective commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 92, n. 1, p. 122-143, 2018.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. Florianópolis: UFSC/CAPES/UAB, 2009.

DECLARAÇÃO

Certifico que o trabalho de conclusão de curso intitulado **“UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO E O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA NAS ORGANIZAÇÕES”**, de autoria do discente **Éric Ramos Araújo**, foi aprovado sem recomendações de alteração pela banca examinadora e que estou de acordo com a versão final do trabalho.



Professor Dr. Harrison Bachion Ceribeli
Orientador

Mariana, 23 de julho de 2020.