

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Conflito trabalho-família e a auto-eficácia no trabalho: o  
papel moderador da identificação organizacional**

**Mariana Mello Breyner**

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:  
Professora Doutora Susana M. Tavares, Professora Auxiliar,  
ISCTE-IUL

Agosto, 2016

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Conflito trabalho-família e a auto-eficácia no trabalho: o  
papel moderador da identificação organizacional**

**Mariana Mello Breyner**

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:  
Professora Doutora Susana M. Tavares, Professora Auxiliar,  
ISCTE-IUL

Agosto, 2016

## **Agradecimentos**

A condução e conclusão deste trabalho reflete o finalizar de uma etapa e a concretização de um sonho que só se tornou possível porque nunca estive sozinha nessa caminhada. Como tal, existem algumas pessoas e instituições às quais quero agradecer:

A todos os docentes do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações do ISCTE, pela partilha de conhecimentos e por me despertarem o fascínio por esta área da Psicologia.

À Instituição onde foi conduzida a investigação e recolhidos os dados, e a todos os participantes que tornaram possível a realização deste trabalho.

À Prof. Susana Tavares, o maior agradecimento de todos, por ser incansável, pela sua dedicação, pela total disponibilidade (mesmo a horas tardias), pelo tempo que lhe tirei, pela paciência, pela compreensão, pelo suporte, pela exigência, pela mestria e partilha de conhecimentos. Por me ter feito crescer, e por me ter ensinado a exigir mais de mim, a ganhar confiança para voar sozinha, a ultrapassar obstáculos, a não me levar tão a sério, e que “há males que vêm por bem”. Obrigada pela confiança que sempre depositou em mim, foi sem dúvida o meu grande suporte nesta longa caminhada!

A todos os meus amigos, que desde sempre me acompanharam e apoiaram nos momentos mais difíceis com uma palavra de incentivo, que aturam o meu mau-humor, que sabem como me animar e sem os quais tudo seria muito mais difícil. Obrigada por fazerem parte tão presente da minha vida!

Ao meu grupo de amigos psicólogos, com quem ao longo de 5 anos partilhei a minha vida, medos e angústias, desafios e conquistas. Por sermos tão unidos, e termos construído uma amizade para além da faculdade, e acima de tudo por se manterem até hoje na minha vida de uma forma tão presente. Obrigada por tanta partilha, sem vocês a minha vida académica não teria tido a mesma graça!

Aos meus amigos psicólogos que, tal como eu, também fizeram a sua tese durante este ano letivo. Pelos dias que passámos juntos neste percurso, pela companhia, pela entajada, pela generosidade e pela motivação.

À Dra. Margarida Costa, por me acompanhar há mais de um ano e por me ajudar a acreditar que sou capaz.

À minha família, por gostarem e acreditarem em mim incondicionalmente.

Às minhas irmãs, por serem também elas um suporte e demonstrarem todos os dias o orgulho que têm em mim. Obrigada por fazerem de mim uma pessoa melhor!

À minha mãe, o meu porto de abrigo, pela preocupação, carinho e atenção constantes e pela a sua ajuda na realização deste trabalho. Pela compreensão das minhas ausências dedicadas ao trabalho e pela motivação para continuar. Por nunca ter deixado de acreditar em mim. Por me ter ensinado, desde sempre, a ser responsável, persistente, rigorosa, metódica e dedicada. Obrigada por ser a melhor e tentar fazer de mim a melhor!

Ao meu pai, a quem dedico esta tese, que foi o grande impulsionador para o meu caminho ter seguido por esta área da Psicologia, e que tanta falta me faz. Pela compreensão das minhas ausências e pelo orgulho incondicional nas minhas vitórias. Por me ter ensinado a ver sempre o lado positivo da vida e a encarar os desafios com entusiasmo e dedicação. Por me exigir todos os dias que fosse feliz e me ensinar que, no fim, o que importa são os afetos.

## Resumo

O presente estudo pretendeu analisar em que condições a dificuldade em conciliar o trabalho com a família (conflito trabalho-família) afeta a perceção que o indivíduo tem da sua auto-eficácia no trabalho. Partindo da teoria da conservação dos recursos (Hobfoll, 1989, 2002) procurou-se testar a hipótese de que o conflito trabalho-família experienciado pelo indivíduo diminui os seus recursos psicológicos, nomeadamente a sua perceção de auto-eficácia no trabalho, sendo contudo este efeito mais evidente nos indivíduos com elevados níveis de identificação organizacional. Os dados foram recolhidos através de um questionário auto-reportado, o qual foi aplicado em dois momentos do tempo distintos, a uma amostra de 102 enfermeiros, pertencentes a uma instituição de saúde privada Portuguesa. Os resultados obtidos demonstraram que quanto mais o indivíduo considera que o seu trabalho interfere com as suas funções no seio da família, menos o indivíduo considera que é capaz de executar de forma eficaz as suas tarefas no trabalho. Esse efeito negativo foi mais evidente em indivíduos com níveis elevados de identificação com o hospital em que trabalhavam. Implicações teóricas, empíricas e práticas e direções para estudos futuros são discutidos.

**Palavras-chave:** conflito trabalho-família; auto-eficácia no trabalho; identificação organizacional; teoria da conservação dos recursos; profissionais de saúde.

Classificação nas categorias definidas pela American Psychological Association (PsycINFO Classification Categories and Codes): 2950 Marriage & Family; 3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction; 3660 Organizational Behavior

## Abstract

The present study aimed to analyze the conditions in which the difficulty in reconciling work with family (work-family conflict) affect the perception the individual has of his self-efficacy at work. According to conservation of resources theory (Hobfoll, 1989, 2002) it was sought to test the assumption that the work-family conflict experienced by the individual, lessens his psychological resources, namely his perception about self-efficacy at work, being this effect, however, more evident in individuals with high levels of organizational identification. Data were collected through a self-reported questionnaire, which was applied in two distinct moments in time, to a sample of 102 nurses from a Portuguese private health institution. The obtained results showed that the more the individual considers that his work interferes with his functions within the family, the less he considers himself able to execute effectively his work tasks. That negative effect was more apparent in individuals with high levels of identification with the hospital where they worked. Theoretical, empirical and practical implications as well as guidelines for further studies are also discussed.

**Keywords:** work-family conflict; self-efficacy at work; organizational identification; conservation of resources theory; health professionals.

American Psychological Association classification (PsycINFO Classification Categories and Codes): 2950 Marriage & Family; 3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction; 3660 Organizational Behavior.

## Índice

<b>I. Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>II. Enquadramento Teórico.....</b>	<b>5</b>
Conflito trabalho-família .....	5
Auto-eficácia no trabalho.....	9
Teoria da conservação dos recursos e a sua importância para o enquadramento do presente estudo .....	11
Conflito trabalho-família e auto-eficácia no trabalho .....	13
Identificação organizacional .....	16
Identificação organizacional e conflito trabalho-família .....	19
Identificação organizacional e auto-eficácia no trabalho.....	21
O papel moderador da identificação organizacional: o presente estudo.....	23
<b>III. Método .....</b>	<b>29</b>
Participantes .....	29
Procedimento .....	32
Instrumentos.....	33
Identificação organizacional.....	34
Conflito trabalho-família.....	34
Auto-eficácia no trabalho.....	34
Variáveis de controlo.....	35
<b>IV. Resultados.....</b>	<b>35</b>
<b>V. Discussão .....</b>	<b>39</b>
<b>VI. Conclusão.....</b>	<b>49</b>
<b>VII. Referências .....</b>	<b>51</b>

## Índice de Quadros

<b>Quadro 3.1</b> - Caracterização da amostra .....	30
<b>Quadro 4.1</b> - Médias, desvios-padrão, correlações e coeficientes de alfa <b>Erro! Marcador não definido.</b>	
<b>Quadro 4.2</b> - Resultados da análise de regressão hierárquica .....	37

## Índice de Figuras

<b>Figura 4.1</b> - Auto-eficácia no trabalho em função do conflito trabalho-família e da identificação organizacional .....	38
--	----

## I. Introdução

A necessidade dos indivíduos procurarem alguma previsibilidade e algum grau de controlo sobre os eventos que interferem nas suas vidas é algo central para o seu bem-estar (Leotti, Iyengar, & Ochsner, 2010). Se não existir a crença de que se é capaz de produzir os resultados desejados através das próprias ações, muito dificilmente se consegue motivação para agir e persistir face a dificuldades (Bandura, 1994). A auto-eficácia, que se refere à crença pessoal na própria capacidade para desempenhar com sucesso o comportamento necessário para alcançar determinados resultados (Bandura, 1977a, b), surge neste contexto como principal regulador do funcionamento humano (Bandura, 2002), sendo por isso considerado um recurso pessoal vital (Bandura, 2009).

O papel funcional da auto-eficácia na adaptação e no desenvolvimento humano tem sido largamente investigado em vários domínios da vida dos indivíduos, nomeadamente no domínio organizacional (Bandura, 1994; Schyns & von Collani 2002). A auto-eficácia no trabalho diz respeito às capacidades, aptidões e competências que o trabalhador julga ter e que lhe permitem um desempenho bem-sucedido das tarefas envolvidas no seu trabalho (Schyns & von Collani 2002). No trabalho, a auto-eficácia é considerada um recurso pessoal que contribui para os comportamentos auto-regulatórios e para a adaptação dos trabalhadores (Gist & Mitchell, 1992). Assim, as crenças de auto-eficácia também desempenham um papel fundamental para o desenvolvimento do indivíduo em contexto laboral e para o desempenho bem-sucedido das suas atividades nesse contexto (Bandura, 1997).

Estudos anteriores têm vindo a confirmar que níveis elevados de auto-eficácia no trabalho contribuem significativamente para a motivação, o entusiasmo no trabalho (*work engagement*), o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores (e.g., Holden, 1991; Ouweneel, Schaufeli, & Le Blanc, 2013; Seggelen-Damen & van Dam, 2016; Stajkovic & Luthans, 1998). Assim, trabalhadores com maiores níveis de auto-eficácia no trabalho tendem mais facilmente a auto-regularem a sua motivação, definindo objetivos para si próprios, sendo, por isso, mais propensos a empenharem-se no trabalho (Diseth, 2011; Ouweneel et al., 2013). Por sua vez, voltam-se sem problemas para outras opções caso não atinjam os seus objetivos, dedicando elevados níveis de esforço para tal, e lidam mais eficazmente com situações difíceis através da perseverança e da confiança nas suas capacidades para encontrar a melhor solução e serem bem-sucedidos, o que geralmente se traduz num bom desempenho no trabalho (Bandura, 1997; Ouweneel et al., 2013). Ao nível do bem-estar, a auto-eficácia tem um impacto positivo na

satisfação no trabalho (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007), diminuindo ainda a exaustão emocional (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Isto deve-se ao facto de indivíduos que percebem como mais eficazes no trabalho, pensarem de forma mais positiva e menos ruminativa acerca das situações com que se deparam no seu trabalho (Seggelen-Damen & van Dam, 2016), estando também menos vulneráveis ao *distress* (Bandura, 1994).

A percepção de auto-eficácia no trabalho desenvolve-se com base na avaliação cognitiva da informação que provém do próprio indivíduo, i.e, nas suas experiências passadas, na avaliação que este faz do seu nível de competência e dos recursos disponíveis, mas também da informação que advém do contexto de trabalho, nomeadamente das tarefas desempenhadas e do ambiente de trabalho (Gist & Mitchell, 1992). A percepção de auto-eficácia no trabalho é então também influenciada por circunstâncias situacionais (Bandura, 1988b) que afetam diretamente o desempenho, tais como a compatibilidade das exigências com os recursos do indivíduo (Gist & Mitchell, 1992).

O trabalho e a família representam dois dos domínios centrais da vida de homens e mulheres (Frone, Russell, & Cooper, 1992a). Devido ao aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho (Lerner, 1994), ao maior número de famílias em que ambos os membros do casal trabalham e do aumento de famílias monoparentais na força de trabalho (Greenhaus & Singh, 2004; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996), bem como ao aumento da necessidade de prestação de cuidados a uma população cada vez mais envelhecida (Marks, 1996; Myers, 1990; Netemeyer et al., 1996) e a uma mudança nos valores dos trabalhadores (Greenhaus & Singh, 2004), nomeadamente a maior valorização atribuída às dimensões não relacionadas com o trabalho, à qualidade de vida e ao bem-estar (Greenhaus & Powell, 2006), muitos investigadores têm dirigido esforços para explicar as várias formas em que os papéis familiares e profissionais se tornam interdependentes (Barnett, 1998, 1999; Edwards & Rothbard, 2000; Lambert, 1990). Assim, reconhece-se atualmente que ambas as esferas podem afetar-se reciprocamente (Edwards & Rothbard, 2000). Nesse sentido, nos últimos 25 anos, o estudo da interface entre os papéis desempenhados no trabalho e os papéis desempenhados na vida familiar e as suas implicações para a qualidade de vida e para o desempenho dos indivíduos, tem conquistado o interesse de um número cada vez mais alargado de investigadores (Barling & Sorensen, 1997; Frone et al., 1992a; Greenhaus & Parasuraman, 1999).

De facto, a articulação entre as exigências dos papéis profissionais e da vida familiar revela-se um dos maiores desafios com que os indivíduos e as organizações se deparam atualmente (Kossek & Lambert, 2005). Desta integração, podem então resultar interações

negativas – conflito trabalho família (e.g., Greenhaus & Beutell, 1985) - e/ou positivas – enriquecimento trabalho-família (e.g., Greenhaus & Powell, 2006; Rothbard, 2001), contágio positivo (e.g., Grzywacz, 2000; Voydanoff, 2001) ou facilitação (e.g., Frone, 2003; Grzywacz, 2000) -, entre as esferas profissional e familiar (Bellavia & Frone, 2005).

O conflito trabalho-família refere-se à interferência do trabalho na vida familiar, através do tempo que este consome ao indivíduo, através do *distress* que o trabalho pode provocar no indivíduo, ou ainda através da possível incompatibilidade dos padrões comportamentais associados aos papéis que o indivíduo desempenha no trabalho e na esfera familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). As mudanças registadas recentemente na força de trabalho e os ambientes de trabalho cada vez mais competitivos, têm conduzido a um aumento do conflito trabalho-família, o que, por sua vez, origina várias consequências negativas para o indivíduo e para as organizações (e.g. Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). De facto, o conflito trabalho-família tem vindo a ser considerado como uma das maiores fontes de *distress* para os indivíduos (Greenhaus & Beutell, 1985; Tavares & Dias, 2014), tendo a literatura vindo a assinalar o seu impacto negativo para a saúde, tanto física, como mental das pessoas (e.g., Carlson et al., 2011; Greenhaus, Allen, & Spector, 2006), bem como para a diminuição dos recursos do indivíduo (e.g., Glaser & Hecht, 2013; Tavares & Dias, 2014), nomeadamente para a diminuição da sua perceção de auto-eficácia (Garcia, Milkovits & Bordia, 2014; Mathis & Brown, 2008).

Resultados inconsistentes em estudos anteriores demonstram que a relação entre conflito trabalho-família e auto-eficácia no trabalho não está clara na literatura. Se, por um lado, investigações anteriores confirmam o impacto do conflito trabalho-família na diminuição da auto-eficácia do indivíduo no trabalho (Garcia, Milkovits, & Bordia, 2014; Mathis & Brown, 2008), por outro, outros autores não verificam essa hipótese (Beauregard, 2006; Wang, Lawler, & Shi, 2010). Com o objetivo de colmatar as falhas existentes na literatura pretende-se, com a presente investigação, compreender que fatores poderão condicionar a relação entre o conflito trabalho-família e a perceção de auto-eficácia no trabalho usando a Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1989, 2002) como referência teórica. Especificamente, o presente estudo propõe-se a testar o papel potencialmente moderador da identificação organizacional na relação entre o conflito trabalho-família e a perceção de auto-eficácia no trabalho. A identificação organizacional tem vindo a ser definida como a perceção de fusão ou unicidade do indivíduo com a organização associado ao sentimento de pertença a esta (Ashforth & Mael, 1989) e a literatura tem revelado que este sentimento de vinculação organizacional influencia os

comportamentos e atitudes do indivíduo para com a organização (Lee, Park, & Koo, 2015; Riketta, 2005; Tavares, van Knippenberg, & van Dick, 2016).

Assim, o estudo aqui presente contribuirá para aprofundar o conhecimento empírico sobre as consequências do conflito trabalho-família, nomeadamente para a auto-eficácia no trabalho dos enfermeiros, uma população conhecida por experienciar elevados níveis de conflito trabalho-família (Grzywacz, Frone, Brewer & Kovner, 2006). Por outro lado, este estudo visa colmatar algumas lacunas existentes na literatura, analisando o impacto do nível de identificação organizacional para a regulação desta relação. Para tal, optámos por uma metodologia na qual se recolheram os dados por meio de um questionário aplicado em dois intervalos de tempo diferentes: primeiramente, avaliámos os níveis de identificação organizacional dos indivíduos e posteriormente medimos a perceção de conflito trabalho família e de auto-eficácia no trabalho.

Assim, neste trabalho, apresentamos inicialmente uma revisão de literatura sobre o conflito trabalho-família, a auto-eficácia no trabalho e a identificação organizacional, por foma a melhor compreender os diferentes construtos abordados e as suas relações. De seguida é descrito o método de recolha de dados utilizado para a realização deste estudo, nomeadamente, no que respeita à amostra, aos procedimentos e aos instrumentos aplicados. Na terceira parte deste trabalho apresentamos os resultados encontrados tendo conta a hipótese colocada. Por último, analisamos os resultados do estudo e desenvolvemos também algumas conclusões a retirar deste trabalho, bem como sugestões para futuras investigações.

## II. Enquadramento Teórico

### Conflito trabalho-família

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho-família é um conflito inter-papel que ocorre quando as pressões que surgem de um papel se tornam incompatíveis com as exigências que advêm de outro papel. O conflito entre o trabalho e a família pode ocorrer como consequência da interferência do trabalho na esfera familiar (conflito trabalho-família), bem como devido à interferência da esfera familiar no trabalho (conflito família-trabalho), o que demonstra que o conflito entre o trabalho e a família é de natureza bidirecional (e.g., Frone et al., 1992a, 1992b; MacEwen & Barling, 1994). Desta forma, poderá então dizer-se que ambos constituem duas formas distintas mas relacionadas de conflito interpapel (e.g., Frone et al., 1992a; Netemeyer et al., 1996) e que cada tipo de conflito se associa a diferentes antecedentes e consequências (e.g., Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; Byron, 2005).

Contudo, apesar das relações entre as esferas serem de natureza bidirecional, sabe-se que o conflito trabalho-família tem uma maior prevalência do que o conflito família-trabalho (Bellavia & Frone, 2005), o que significa que, de modo geral, os indivíduos reportam maiores níveis de conflito trabalho-família do que de conflito família-trabalho (Frone et al., 1992b). Para além disso, verificou-se que as fronteiras da vida familiar são mais permeáveis do que as do trabalho e que, portanto, é sobretudo o trabalho que interfere na esfera familiar, e não o contrário (e.g., Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Frone et al., 1992b). Uma explicação para esta assimetria relaciona-se com o facto de existir uma maior flexibilidade na gestão do tempo dedicado à família do que na gestão do tempo de trabalho, i.e, o tempo dedicado ao trabalho é muito mais condicionado devido aos horários de trabalho e a políticas de assiduidade impostas pelas organizações e, portanto, muito menos substituível do que o tempo investido na família (Johns, 1991).

O conflito trabalho-família, bem como o conflito família-trabalho, tem consequências no contexto do trabalho, bem como no contexto da família (e.g., Perrewé, Hochwarter, & Kiewitz, 1999; Swanson & Power, 1999). Contudo, o conflito experienciado pelo indivíduo tem um impacto maior no domínio de origem desse mesmo conflito. Assim, o conflito trabalho-família tem um maior impacto no domínio do trabalho do indivíduo e o conflito família-trabalho tem um maior impacto na esfera familiar (Amstad et al., 2011). Por outras palavras, a interferência do trabalho na esfera familiar do indivíduo traz mais consequências para o domínio do trabalho (e.g., desempenho no trabalho). Por outro lado, a interferência da vida familiar no trabalho leva a consequências mais relacionadas com esfera familiar do indivíduo

(e.g., satisfação conjugal) (Amstad et al., 2011). Tal facto poderá ser explicado tendo em conta a Teoria da Troca Social (Blau, 1964). Esta teoria pressupõe que, de acordo com a norma da reciprocidade (Gouldner, 1960), os indivíduos tendem a retribuir o que recebem, seja positivo ou negativo, na direção do domínio de origem (McNall, Nicklin & Masuda, 2010). Assim, no que respeita à relação entre o trabalho e a família, de acordo com a perceção que os trabalhadores têm sobre a organização onde trabalham - isto é, ou facilitadora da integração dos papéis profissionais e familiares ou, por outro lado, como entrave desse mesmo equilíbrio - a sua resposta será sempre no sentido de retribuir com atitudes e/ou comportamentos favoráveis ou desfavoráveis na direção do trabalho e da organização, e não tanto da família (McNall et al., 2010).

Tendo em conta o que foi acima explicitado, e sendo a variável critério que se pretende estudar a perceção de auto-eficácia do indivíduo no trabalho, apesar da sua natureza bidirecional a presente investigação centrar-se-á no conflito direcionado do trabalho para a família (conflito trabalho-família, CTF) e não no conflito família-trabalho.

A interferência do trabalho na vida familiar ocorre quando a participação nos papéis profissionais dificulta o desempenho do indivíduo nos papéis familiares (Greenhaus & Beutell, 1985). Assim, quando as exigências de ambos os domínios se tornam incompatíveis, o desafio de conciliar a vida profissional com a esfera familiar acaba por se tornar num fator de *stress* para o indivíduo (Bakker, ten Brummelhuis, Prins, & van der Heijden, 2011).

Segundo Greenhaus e Beutell (1985), existem três tipos de conflito trabalho-família: o conflito trabalho-família baseado no tempo, baseado no *distress*, ou baseado nos padrões comportamentais. O trabalho poderá interferir com a esfera familiar por intermédio do tempo que o indivíduo despende com os papéis profissionais, e que pode competir com o tempo que estaria reservado para as responsabilidades familiares. Por outras palavras, o conflito trabalho-família baseado no tempo surge quando a quantidade de tempo dedicado ao trabalho interfere com o desempenho dos papéis familiares (Netemeyer et al., 1996). Por sua vez, o trabalho poderá interferir com a vida familiar devido ao *distress*, fadiga, ansiedade ou irritabilidade que pode causar no indivíduo, e que pode afetar o seu desempenho na esfera familiar. Assim, a tensão gerada pelo trabalho, dificulta ao indivíduo corresponder às exigências do outro domínio, neste caso da vida familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). O trabalho pode ainda interferir com a vida familiar de um indivíduo através dos padrões comportamentais que lhe são exigidos no seu local de trabalho e que podem ser incompatíveis com os comportamentos que são esperados na vida familiar. Neste sentido, quando um indivíduo não é capaz de ajustar

o seu comportamento por forma a corresponder às expectativas dos diferentes papéis, torna-se mais propenso a experienciar conflito entre os dois domínios: trabalho e família (Greenhaus & Beutell, 1985).

Na literatura foram identificadas diversas medidas do conflito trabalho-família (e.g., Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Frone et al., 1992a) que dão conta da sua natureza bidirecional (e.g., Bohlen & Viveros-Long, 1981; Carlson et al., 2000; Frone et al., 1992a; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983) e também das suas três dimensões (e.g. Carlson et al., 2000). Mais recentemente, a maioria dos investigadores tem optado por utilizar medidas reduzidas do conflito trabalho-família, no sentido de tornar os questionários menos extensos, por forma a ser possível medir um maior número de construtos (e.g., Matthews, Kath, & Barnes-Farrell, 2010; Netemeyer et al., 1996). Também nós, no presente estudo, utilizámos uma medida abreviada de conflito trabalho-família (Matthews et al., 2010).

Ao longo do tempo, vários têm sido os estudos que se têm focado nos fatores preditores do conflito trabalho-família. Tais fatores relacionam-se essencialmente com o domínio do trabalho (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2011; Byron, 2005), nomeadamente, o conflito e/ou ambiguidade de papéis (e.g., Greenhaus & Beutell, 1985; Bedeian, Burke, & Moffett, 1988; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989; Kopelman et al., 1983; Michel et al., 2011); a sobrecarga de trabalho (e.g., Frone, Russell, & Cooper, 1997; Michel et al., 2011); o envolvimento ou a centralidade do trabalho para o indivíduo (e.g., Adams, King & King, 1996; Frone et al., 1992a; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Michel et al., 2011); o suporte social no trabalho por parte da organização, do supervisor e dos colegas de trabalho (e.g., Frone, Yardley & Markel, 1997; Glass & Estes, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Michel et al., 2011); as características do trabalho, como o nº de horas de trabalho (e.g., Byron, 2005; Burke, Weir, & Duwors, 1980b; Keith & Schafer, 1980; Pleck, Staines, & Lang, 1980) a autonomia (e.g., Aryee, 1992; Parasuraman, Purohit, & Godshalk, 1996; Jones & Butler, 1980), a flexibilidade de horários (e.g., Byron, 2005; Pleck et al., 1980) e as políticas organizacionais que apoiam a conciliação entre o trabalho e a família (e.g., Glass & Estes, 1997; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Hammer, Allen, & Grigsby, 1997; Michel et al., 2011); e com variáveis individuais, nomeadamente os estilos de *coping* (e.g., Byron, 2005) e variáveis de personalidade, tais como o *locus* de controlo interno, o afeto negativo e o neuroticismo (e.g., Bruck & Allen, 2003; Grzywacz & Marks, 2000; Stoeva, Chiu & Greenhaus, 2002; Michel et al., 2011).

Por sua vez, Greenhaus e Beutell (1985), verificaram ainda que os antecedentes do conflito trabalho-família são diferentes para cada uma das suas dimensões. Assim, os autores apontam as variáveis relacionadas com o tempo despendido no trabalho, como por exemplo as horas extraordinárias ou o trabalho por turnos (e.g., Pleck et al., 1980) como preditores do tipo de conflito trabalho-família baseado no tempo; e o suporte social por parte das chefias (e.g., Jones & Butler, 1980; Kopelman et al., 1983) e alguns *stressores* relacionados com as características do trabalho - tais como a diversidade e autonomia na realização de tarefas (e.g., Brief, Schuler, & Van Sell, 1981; Jones & Butler, 1980) ou o nível de concentração exigido (Burke et al., 1980b) - como os principais antecedentes do conflito trabalho-família devido ao *distress*. Desta forma, as principais causas da prevalência de conflito trabalho-família passam, por um lado, pelo tempo consumido, nomeadamente o tempo dedicado ao trabalho que se torna incompatível com as exigências e responsabilidades do papel familiar (Greenhaus & Beutell, 1985; Frone et al., 1997) e, por outro, pela insatisfação ou *distress* relacionados com o papel (Frone et al., 1997).

Para além do estudo dos seus preditores, os investigadores têm-se dedicado igualmente ao estudo das consequências do conflito trabalho-família. De acordo com a revisão de literatura efetuada por Allen et al. (2000), o conflito trabalho-família poderá trazer consequências para os indivíduos a três níveis. Nomeadamente, consequências relacionadas com o domínio do trabalho - como menor satisfação com o trabalho; diminuição do compromisso organizacional; aumento das intenções de saída organizacional (*turnover*); aumento do absentismo; ou diminuição do desempenho no trabalho -; consequências que afetam outros domínios não relacionados com o trabalho - como por exemplo, diminuição da satisfação com a vida em geral e familiar e menor satisfação conjugal -; ou ainda relacionadas com o *distress* - nomeadamente, o aumento de pressão psicológica (e.g., ansiedade, irritabilidade), o aumento de sintomas psicossomáticos como falta de apetite e fadiga; o aumento de sintomas de *burnout*, depressão e aumento de comportamentos aditivos. Assim, o conflito entre a esfera profissional e a esfera familiar pode ter efeitos disfuncionais, tanto para as organizações, como para os indivíduos que o experienciam (Allen et al., 2000).

A perspetiva da escassez de recursos (Gutek et al., 1991) tem sido aplicada para a compreensão da natureza das relações trabalho-família. Assim, de acordo com esta perspetiva, os indivíduos possuem uma quantidade limitada de recursos, nomeadamente, de tempo e energia, para despender no desempenho dos seus vários papéis, sendo que o envolvimento num determinado papel esgota os recursos disponíveis para desempenhar outros papéis (Marks,

1977). Desta forma, a multiplicidade de papéis e a acumulação de exigências poderão reduzir a quantidade de recursos pessoais e conduzir ao conflito de papéis, devido às exigências e expectativas associadas a cada um (Greenhaus & Beutell, 1985). Nesta linha, o estudo aqui apresentado pretende analisar o impacto do conflito trabalho-família sentido na percepção que o indivíduo tem da sua auto-eficácia no trabalho.

### **Auto-eficácia no trabalho**

De acordo com a Teoria Social Cognitiva (Bandura, 1997), as pessoas são reguladores proactivos da sua motivação e da sua ação, funcionando de forma auto-avaliativa e antecipativa (Bandura, 2001). A auto-eficácia é definida como uma “crença na própria capacidade para organizar e executar o curso de ação necessário para produzir determinados resultados” (Bandura, 1997, p. 3). Por outras palavras, a auto-eficácia relaciona-se com as expectativas do indivíduo relativas à sua própria capacidade de mobilizar os recursos essenciais para dar resposta às exigências situacionais, desempenhando com sucesso o comportamento necessário para alcançar determinados resultados (Bandura, 1977a, b). No fundo, a percepção de auto-eficácia relaciona-se com a crença do indivíduo na sua capacidade para exercer controlo sobre as situações que afetam a sua vida e sobre o seu próprio funcionamento (Bandura, 1994). Quando esta crença não existe, o indivíduo tende a sentir-se pouco motivado para agir ou para persistir face às exigências que surgem no ambiente (Bandura, 2006). De acordo com Bandura (2009), a crença de que a pessoa tem o poder para produzir os resultados desejados é um recurso pessoal vital (p. 179).

As crenças de auto-eficácia regulam a qualidade do funcionamento humano, influenciando a forma como as pessoas se sentem, se motivam, se comportam e como pensam, através de processos cognitivos, afetivos, motivacionais e de decisão (Bandura, 1993, 2002). Assim, as crenças de auto-eficácia afetam o desempenho e o bem-estar dos indivíduos através destes processos psicológicos (Bandura, 2012). Mais especificamente, as crenças de auto-eficácia afetam a qualidade da vida emocional dos indivíduos e a sua vulnerabilidade ao *distress*, pois fazem com que os indivíduos pensem de forma pessimista ou otimista em relação aos eventos futuros, de forma favorável ou debilitante para o próprio; e influenciam o leque de opções e as escolhas que os indivíduos fazem sobre importantes pontos de decisão, pois condicionam a sua capacidade de se motivarem e de persistirem face às dificuldades, através dos objetivos que estabeleceram, das suas expectativas e dos resultados e das atribuições para os seus sucessos e fracassos (Bandura, 1993, 2012).

Indivíduos com elevados níveis de auto-eficácia estabelecem objetivos mais desafiantes e comprometem-se a cumpri-los; sentem-se mais motivados para aumentar os seus esforços através da melhoria das suas competências de auto-regulação e da perseverança quando se deparam com obstáculos; rapidamente recuperam a crença nas suas capacidades após falharem; e experienciam menos *distress*, estando também menos vulneráveis à depressão perante situações ameaçadoras. Já indivíduos que duvidam das suas capacidades tendem a evitar tarefas desafiantes e exigentes pois consideram-nas como ameaças pessoais; têm baixas expectativas e um fraco compromisso em relação aos objetivos que estabelecem; abrandam os seus esforços e desistem facilmente face a dificuldades não recuperando com facilidade o sentimento de auto-eficácia após falharem; e estão mais vulneráveis ao *distress* e à depressão (Bandura, 1994).

Alguns autores salientam então os benefícios de auto-regulação que a crença na própria capacidade tem. Bouffard-Bouchard (1990) verificou que os indivíduos cuja perceção de auto-eficácia aumentou, tendem a estabelecer padrões mais elevados para si mesmos, a utilizar estratégias mais eficientes e a atingir desempenhos mais elevados do que indivíduos cuja auto-eficácia diminuiu. Por sua vez, sabe-se que os indivíduos que percecionam maiores níveis de auto-eficácia tendem a ser mais capazes de selecionar e utilizar os seus outros recursos para dar resposta às várias exigências stressantes, do que indivíduos com menores níveis de auto-eficácia (Thoits, 1994).

A crença nas próprias capacidades desenvolve-se de quatro formas diferentes. Nomeadamente, através do domínio das experiências já ultrapassadas (*mastery experiences*) – a auto-eficácia requer alguma experiência bem-sucedida em ultrapassar obstáculos –; através da modelagem social – observar o esforço e conseqüente sucesso de pessoas semelhantes ao próprio aumenta a crença dos observadores nas próprias capacidades –; através da persuasão social – quando as pessoas são encorajadas socialmente a acreditar em si e nas suas capacidades, tornam-se mais perseverantes face às dificuldades –; e ainda através dos estados físicos e emocionais a partir dos quais os indivíduos julgam as suas capacidades - estas crenças são reforçadas pela redução da depressão, ansiedade e *distress*, pelo desenvolvimento da força física e resistência e pela regulação da interpretação de estados físicos e emocionais, sendo que o humor positivo aumenta a perceção de auto-eficácia e o humor negativo diminui essa perceção (Bandura, 1994, 2012).

A auto-eficácia tem sido definida e medida de acordo com três dimensões, nomeadamente, como um construto de personalidade global generalizável a vários domínios, denominada de auto-eficácia geral (e.g., Schwarzer, 1994; Shelton, 1990; Sherer, Maddux,

Mercandante, Prentice-Dunn, Jacob, & Rogers, 1982); como uma variável relacionada com uma tarefa específica para prever o respetivo comportamento (e.g., Pajares, 1996); e como um construto relacionado com um domínio específico, como é o caso do domínio ocupacional (Schyns & von Collani, 2002). As medidas gerais que consideram a auto-eficácia enquanto traço de personalidade encobrem a variabilidade existente na auto-eficácia dos indivíduos em diferentes tipos de atividades com diferentes níveis de complexidade (Bandura, 2012).

O presente estudo focar-se-á na auto-eficácia relacionada especificamente com o domínio do trabalho, denominada por Schyns e von Collani (2002) como auto-eficácia ocupacional e que diz respeito às capacidades, aptidões e competências que o trabalhador julga ter e que lhe permitem um desempenho bem-sucedido das tarefas envolvidas no seu trabalho. Na mesma linha, Cherniss (1993) considera a auto-eficácia no domínio do trabalho como uma das facetas da auto-eficácia, definindo-a como a crença do indivíduo na sua própria capacidade de desempenhar os seus papéis no trabalho devidamente.

O conflito trabalho-família relaciona-se com a dificuldade em conciliar os papéis da vida familiar e da vida profissional do indivíduo (Greenhaus & Beutell, 1986). Por outras palavras, o conflito trabalho-família sentido associa-se à perceção de baixo domínio e controlo da relação entre o trabalho e a família. Além disso, sabe-se também que o conflito trabalho-família gera emoções e afetos negativos, tais como a depressão, a ansiedade ou o *burnout*, bem como cansaço físico (e.g., Allen et al., 2000). Assim, as experiências de domínio situacional (*mastery experiences*) e os estados emocionais e físicos podem ser dois mecanismos explicativos para a relação entre o conflito trabalho-família e a auto-eficácia percebida.

### **Teoria da conservação dos recursos e a sua importância para o enquadramento do presente estudo**

De acordo com Grandey e Cropanzano (1999), a Teoria da Conservação dos Recursos de Hobfoll (1989, 2002) fornece uma explicação adequada para a compreensão da interface trabalho-família. Esta teoria assenta no pressuposto de que os indivíduos se esforçam para proteger, manter e desenvolver recursos pessoais nos domínios biológico, cognitivo e social, por forma a minimizarem o *distress* experienciado e as suas consequências negativas (Hobfoll, 1989, 2001, 2002). Por recursos entendem-se as condições, os objetos, as características pessoais, ou as energias, que são centralmente valorizadas pelo indivíduo, ou que têm uma importância instrumental para o atingir dos seus objetivos, ao permitirem satisfazer intrinsecamente as necessidades do mesmo (Hobfoll, 1988, 1989, 2001). Por outras palavras,

os recursos são entidades que por natureza são valorizadas – como a auto estima ou a saúde -, ou que servem como meio para adquirir outros recursos que permitem alcançar os objetivos desejados pelo indivíduo – como sejam, o dinheiro ou o suporte social (Hobfoll, 2002).

Estes recursos podem ser mais próximos ou distais do *self*, internos ou externos e biológicos ou culturais (Hobfoll, 2002). A auto-eficácia é vista como um recurso pessoal (Bandura, 1977) que aumenta a resistência do indivíduo ao *distress* (Hobfoll, 1985b). No contexto de trabalho, os indivíduos com níveis mais elevados de auto-eficácia são menos afetados pela sobrecarga de trabalho do que indivíduos que possuem uma baixa crença na sua eficácia, pois para estes últimos as exigências da tarefa excedem as suas capacidades para lidar com ela, o que conduz ao *distress* (Jex & Bliese, 1999).

De acordo com a teoria da conservação dos recursos, os eventos associados à perda de recursos são psicologicamente os mais ameaçadores, sendo geralmente a perda de recursos muito mais saliente do que o seu ganho (Hobfoll, 2011). Segundo alguns autores (Brown & Andrews, 1986; Erikson, 1968; James, 1890), tais perdas afetam o indivíduo porque por um lado, os recursos assumem um papel instrumental para o mesmo e, por outro, têm um valor simbólico, na medida em que ajudam o indivíduo na definição de si próprio. A percepção de possibilidade de perda parece ser ainda mais stressante para o indivíduo quando esta ameaça o seu envolvimento nos papéis mais valorizados pelo mesmo (Swindle, Heller, & Lakey, 1988). Deste modo, o *distress* psicológico pode então ser definido como uma reação ao ambiente, onde ocorre uma ameaça à perda de recursos, uma perda efetiva de recursos, ou a inexistência de reposição de recursos após o gasto dos mesmos (Hobfoll, 1989, 2002).

A teoria da conservação de recursos enfatiza, no entanto, o papel que o ganho de recursos e que as emoções positivas que o acompanham, têm face à perda. Assim, perante uma perda de recursos, a capacidade do indivíduo para obter outros recursos alivia-o emocionalmente e aumenta a sua confiança na própria capacidade para manter a procura dos seus objetivos (Billings, Folkman, Acree, & Moskowitz, 2000; Wells, Hobfoll, & Lavin, 1999). Desta forma, apesar das situações stressantes poderem resultar numa perda de recursos, responder eficazmente a essas situações, poderá reforçar os recursos do indivíduo, nomeadamente a sua auto-eficácia ou auto-estima (Hobfoll, 1988, 1998).

Como referido anteriormente, quando um indivíduo se confronta com uma situação potenciadora de *distress*, procura evitar a perda de recursos (Hobfoll, 1989). Os indivíduos melhor dotados de recursos serão sempre aqueles que menos serão afetados negativamente pela

perda ou esgotamento de outros recursos, que ocorre geralmente face a eventos stressantes (Hobfoll, 2002, 2011).

A avaliação assume assim um papel relevante no processo de resistência ao *distress* (Lazarus & Folkman, 1984), nomeadamente a que é feita pelo indivíduo acerca dos recursos ganhos ou perdidos numa determinada situação (Hobfoll, 1989). De acordo com Lazarus e Folkman (1984), quando os recursos pessoais são insuficientes para dar resposta às exigências do dia-a-dia, isso conduz ao *distress*, levando a que o indivíduo inicie os processos de avaliação e de *coping* para dar resposta à situação. Assim, a medida em que um indivíduo avalia uma situação como ameaçadora e as decisões que toma acerca de como lidar com a mesma, é condicionada pelos recursos que este dispõe para dar resposta à ameaça ou desafio. Do mesmo modo, a teoria da conservação dos recursos salienta a natureza sociocultural dos recursos, uma vez que as tendências normativas relativas a como os recursos são avaliados e sobre o que representa uma perda também orientam as avaliações dos indivíduos acerca do seu ambiente e da sua identidade (Hobfoll, 1989). Assim, esta teoria destaca as avaliações partilhadas por grupos, culturas ou organizações, focando-se no contexto em que os fatores de *stress* ou os desafios ocorrem (Hobfoll, 2011).

Como forma de conservar recursos, os indivíduos podem, contudo, moderar o sentimento de perda através da reavaliação do valor atribuído aos recursos ameaçados ou perdidos, nomeadamente, reduzindo o valor atribuído aos mesmos (Hobfoll, 1989). As avaliações que o indivíduo faz dos recursos derivam então dos seus valores básicos (Rokeach, 1973) e daquilo que este experiencia ao atribuir valor a esses recursos (Hobfoll, 1989). Porém, de acordo com Brandstädter (1989) este reenquadramento cognitivo nem sempre se torna uma estratégia eficaz, pois o valor atribuído pelo indivíduo a um determinado objetivo é cultivado socialmente, assim como centralmente incorporado na sua identidade.

De acordo com Hobfoll (2011), as circunstâncias e o contexto onde os indivíduos se inserem podem levar ao esgotamento dos recursos pessoais, uma vez que estes são limitados.

### **Conflito trabalho-família e auto-eficácia no trabalho**

A literatura tem assinalado de forma consistente o impacto negativo do conflito trabalho-família para a saúde tanto física como mental das pessoas (e.g., Carlson et al., 2011; Greenhaus, Allen, & Spector, 2006) e para a diminuição dos recursos do indivíduo (e.g., Glaser & Hecht, 2013; Tavares & Dias, 2014). O impacto do conflito trabalho-família tem sido assim explicado pela competição em que as responsabilidades associadas a estes dois domínios

(trabalho e família) entram, por quantidades limitadas de tempo, energia e recursos psicológicos do indivíduo (Greenhaus & Beutell, 1985; Small & Riley, 1990). Assim, a interferência do trabalho na vida familiar, reflete uma situação em que o indivíduo considera que não possui recursos suficientes, nomeadamente tempo e energia, ou experiencia demasiada tensão, para corresponder às exigências dos papéis familiares (Glaser & Hecht, 2013). Desta forma, são necessários esforços consideráveis por parte do mesmo, nomeadamente a mobilização de mais recursos, para tentar corresponder às exigências de ambos os domínios e diminuir a perceção de conflito entre as duas esferas (Meijman & Mulder, 1998; Sonnentag & Zijlstra, 2006). De acordo com Amstad et al. (2011), quando os indivíduos experienciam conflito trabalho-família, tendem a gastar mais recursos para lidar com ambos os domínios. A utilização de recursos a fim de dar resposta às exigências diárias dos vários papéis pode resultar no desgaste da *pool* de recursos do indivíduo (Hobfoll, 2002). Isto evidencia que, no próprio processo de *coping*, está envolvida uma perda de recursos (e.g., tempo ou energia) e que, mesmo quando esse processo é bem-sucedido e os recursos do indivíduo são enriquecidos, existe uma possibilidade de perda, nomeadamente de qualquer recurso investido no processo de reação ao fator de *stress* (Kaniasty & Norris, 1995). O conflito trabalho-família resulta então de uma perda de recursos após um investimento significativo de recursos no domínio do trabalho e da família (Hobfoll, 2001). Esta perda de recursos que está na base do conflito trabalho-família pode gerar aquilo a que Hobfoll (1989, p. 519) refere como “espirais de perda”, ou seja, a perceção do indivíduo de que não está a ser capaz de conciliar o trabalho com a sua vida familiar pode conduzir a uma diminuição consequente dos seus recursos, nomeadamente os seus recursos psicológicos.

Gradualmente, as exigências dos dois papéis acabam por consumir os recursos do indivíduo a um ritmo mais elevado do que aquele que seria necessário para a sua reposição, onde a fuga de recursos não é compensada pelo ganho de recursos (Dishon-Berkovits, 2013). A perda de recursos é vista como stressante, e os indivíduos que experienciam maiores níveis de conflito trabalho-família são aqueles que têm uma maior quantidade de recursos a recuperar mas também menos oportunidades para o fazer (Jansen, Kant, Van Amelsvoort, Nijhuis, & Van den Brandt, 2003). Na verdade, torna-se complexo adquirir outros recursos quando a sua perda é evidente (Cho & Tay, 2015). A perda causada pela experiência de conflito trabalho-família poderá causar *distress* em ambos os domínios (trabalho e família) (Grandey & Cropanzano, 1999). Ao longo do tempo, os esforços do indivíduo para conseguir lidar com o conflito trabalho-família podem conduzir a um esgotamento dos recursos pessoais do mesmo (Grandey

& Cropanzano, 1999; Hobfoll, 1989), originando, entre outras coisas, a fadiga (Sonnetag & Zijlstra, 2006) e a diminuição do vigor (Tavares & Dias, 2014).

De facto, ainda que poucos, são alguns os estudos que confirmam a relação negativa existente entre o conflito trabalho-família e a auto-eficácia, apresentando a maior parte destes apenas correlações entre estas variáveis (e.g., Allen, Johnson, Saboe, Cho, Dumani, & Evans, 2012; Erdwins, Buffardi, Casper, Alison & O'Brien, 2001; Glaser & Hecht, 2013; Rubio, Osca, Recio, Urien & Peiró, 2015). Garcia et al. (2014) e Mathis e Brown (2008), verificaram que quanto mais elevados os níveis de conflito trabalho-família experienciados pelo indivíduo, menor era a confiança que este tinha nas próprias capacidades para desempenhar com sucesso o seu trabalho, o que vai de encontro à teoria da conservação de recursos, concluindo assim que o conflito trabalho-família atua no indivíduo como uma barreira para o desenvolvimento da sua auto-eficácia.

Porém, parece haver alguma inconsistência nesta relação entre o conflito trabalho-família sentido e a auto-eficácia percebida pelo indivíduo. Por exemplo, Wang et al. (2010) confirmaram a existência de uma relação negativa entre o conflito família-trabalho e a auto-eficácia no trabalho, baseando-se na hipótese da escassez de recursos (Guttek et al., 1991; Marks, 1977), sugerindo que a falta de recursos para investir no trabalho, devido à quantidade de tempo e energia dedicada à família, pode comprometer a capacidade do indivíduo para cumprir com as suas responsabilidades organizacionais, afetando a sua perceção de auto-eficácia. Contudo, no caso do conflito na direção trabalho-família, o mesmo não se verificou, sendo que os autores sugerem que os indivíduos com níveis mais elevados de conflito trabalho-família são também aqueles que geralmente investem um maior número de recursos no trabalho, o que acaba por não afetar o seu desempenho no trabalho nem a confiança nas suas competências. É ainda sugerido que os indivíduos, quando experienciam conflito trabalho-família tendem a atribuir a culpa das consequências negativas de que são alvo à própria organização e não a si próprios, o que acaba por proteger o sentimento de competência pessoal, nomeadamente a perceção de auto-eficácia no trabalho (Frone et al., 1992a; Wang et al., 2010).

Como referido, a explicação para a existência de relações entre os níveis de conflito trabalho-família e a perceção de auto-eficácia não é clara na literatura (Erdwins et. al., 2001; Glaser et. al., 2013). De acordo com Bandura (1982), a perceção de auto-eficácia surge da avaliação cognitiva que o indivíduo faz acerca das suas experiências e dos recursos disponíveis para desempenhar uma determinada tarefa. Ou seja, após avaliar as exigências da tarefa, o indivíduo avalia as suas experiências anteriores e os recursos que tem disponíveis, bem como

as limitações para desempenhar o seu papel. Em contexto organizacional, essa avaliação é influenciada não só pela informação que deriva do próprio indivíduo, como também pelas próprias tarefas desempenhadas e pelo ambiente de trabalho (Gist & Mitchell, 1992). Desta forma, o julgamento relativo às próprias capacidades, i.e, a perceção ou não de auto-eficácia, requer a consideração de fatores que afetam diretamente o desempenho, nomeadamente fatores pessoais, tais como, as competências do indivíduo, a sua capacidade de esforço ou os níveis de ansiedade; mas também fatores situacionais, como as exigências concorrentes ou incompatíveis (Gist & Mitchell, 1992). De facto, de acordo com Bandura (1988b) a auto-avaliação é um processo no qual se ponderam e integram diferentes fontes de informação por forma a desenvolver a auto-eficácia, sendo que esta pode variar consoante os domínios de funcionamento e as circunstâncias situacionais.

Assim, segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), a diminuição da perceção de auto-eficácia é uma consequência no processo de *stress*. Por sua vez, como anteriormente referido, o conflito trabalho-família é considerado uma fonte de *distress*, uma vez que implica uma perda de recursos na tentativa de conciliação entre as exigências profissionais e familiares (Grandey & Cropanzano, 1999). Assim, sendo o conflito trabalho-família uma situação caracterizada pelo consumo e esgotamento de recursos pessoais (Grandey & Cropanzano, 1999) e, por outro lado, sendo a auto-eficácia um recurso pessoal (Bandura, 1977, 2009; Hobfoll, 1989) que se refere às expectativas do indivíduo acerca da sua própria capacidade para corresponder às exigências situacionais e ter um bom desempenho (Bandura, 1977) e que se desenvolve após a avaliação dos recursos disponíveis e das experiências passadas, torna-se então lógico que os indivíduos que experienciem maiores níveis de conflito trabalho-família, e que portanto disponham de menos recursos devido aos gastos de energia e de tempo implicados na tentativa de lidar com esse conflito, se sintam menos capazes de resolver de forma adequada e eficiente as suas tarefas no trabalho, i.e. reportem uma menor perceção de auto-eficácia no trabalho.

### **Identificação organizacional**

Segundo a Teoria da Identidade Social, o indivíduo baseia-se em diversas categorias sociais para se classificar a si mesmo e aos outros, tais como, género, faixa etária, religião, afiliação e pertença organizacional (Hogg, Terry, & White, 1995; Tajfel & Turner, 1985; Stryker & Burke, 2000). De acordo com esta perspetiva, o autoconceito do indivíduo engloba a noção de identidade pessoal, que abrange aspetos como atributos físicos, traços de personalidade, capacidades e interesses; e de identidade social que engloba o conhecimento do

indivíduo acerca da sua pertença a um ou mais grupos sociais, bem como o valor emocional atribuído a essa pertença (Ashforth & Mael, 1989). A classificação social assume assim duas funções na vida dos indivíduos, nomeadamente, ordena o ambiente social, fornecendo ao indivíduo mecanismos sistemáticos para definir os outros; e permite que o indivíduo se localize e se defina a si próprio no ambiente social (Ashforth & Mael, 1989). Neste contexto, dada a relevância atual do domínio social do trabalho, as organizações proporcionam uma identidade social significativa (e.g., Haslam, 2004; Hogg & Terry, 2000). A identificação organizacional trata-se então de uma forma específica de identificação social, na qual o indivíduo se define em termos da sua pertença a uma organização, sendo esta considerada como parte integrante fundamental do desenvolvimento do seu autoconceito em contexto de trabalho (e.g., Ashforth & Mael, 1989; Mael & Ashforth, 1992).

A identificação organizacional tem sido concetualizada como a perceção de unicidade ou de pertença à organização (Ashforth & Mael, 1989), ou, por outras palavras, “uma forma de vinculação psicológica, que ocorre quando os membros da organização consideram as características que a definem como características definidoras de si mesmos” (Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994, p. 246). A identificação organizacional traduz assim uma relação cognitiva entre o indivíduo e a organização, uma vez que ocorre quando a imagem que o indivíduo tem de si próprio engloba os mesmos atributos que a identidade organizacional percecionada (Dutton et al., 1994). A identificação com a organização reflete a fusão psicológica do indivíduo e da organização, i.e, o sentido de que existe um “nós” (van Knippenberg, 2000). Assim, quanto maior a identificação do trabalhador com a organização onde trabalha, mais central é o papel da organização e a sua pertença à mesma na definição do seu autoconceito (e.g., Gergen, 1968; Stryker & Serpe, 1982; Tavares, 2009).

De acordo com Ashforth, Harrison e Corley (2008) a identificação organizacional é então um construto multidimensional, que engloba a cognição da pertença organizacional (dimensão cognitiva), os sentimentos positivos associados a essa pertença (dimensão emocional) e o elevado valor que o indivíduo atribui à mesma (dimensão avaliativa). Por sua vez, Mael e Ashforth (1992) salientam que a identificação é “relacional e comparativa” (Tajfel & Turner, 1985, p. 16), pois define o indivíduo relativamente a indivíduos noutras categorias; que os indivíduos se identificam, em parte, para melhorarem a sua auto-estima, o que faz com que tendam a ver as suas identidades sociais de forma positiva (Abrams & Hogg, 1988); e que a intensidade com que um indivíduo se identifica com uma determinada classificação é uma questão de grau.

O facto de um indivíduo se identificar com a organização onde trabalha leva a que a maioria das características organizacionais, nomeadamente os valores, normas e objetivos, se tornem salientes e definidoras de si próprio (Lee et al., 2015). Desta forma, quando os trabalhadores se definem como membros de uma organização, as identidades do indivíduo e da organização sobrepõem-se, havendo uma congruência entre os seus valores e os valores, missão, ideologias e formas de trabalhar da organização (Ashforth & Mael, 1996). Assim, é provável que um indivíduo altamente identificado com a sua organização tenha atitudes e realize esforços que beneficiem a organização no geral, mais do que os seus próprios interesses individuais (Ashforth & Mael, 1989; Dutton et al., 1994; Haslam & Ellemers, 2005; Pratt, 1998; van Knippenberg, 2000).

Nos últimos anos, a abordagem da identidade social (e.g., Tavares et al., 2016; van Knippenberg, van Dick, & Tavares, 2007) tem sido largamente aplicada ao estudo de várias questões do comportamento organizacional. A investigação empírica tem demonstrado que a identificação organizacional tem um grande impacto nas atitudes e comportamentos dos indivíduos nas organizações (e.g., Lee et al., 2015). Desta forma, sabe-se que a identificação organizacional conduz a um maior envolvimento no trabalho (e.g., Hassan, 2010; Lee et al., 2015; van Knippenberg & van Schie, 2000); bem como uma maior satisfação profissional (e.g., Lee et al., 2015; van Dick, van Knippenberg, Kerschreiter, Hertel, & Wieseke, 2008; van Knippenberg & van Schie, 2000); e ainda a níveis mais elevados de compromisso organizacional afetivo (e.g., Bergami & Bagozzi, 2000; Lee et al., 2016; Marique & Stinglhamber, 2011; Meyer, Becker, & van Dick, 2006). Por sua vez, verificou-se também que a identificação organizacional se encontra relacionada positivamente com comportamentos que vão de encontro aos interesses da organização, tais como o desempenho extra-papel (e.g., Feather & Rauter, 2004; Johnson, Morgeson, & Hekman, 2012; van Dick, Grojean, Christ, & Wieseke, 2006), bem como o desempenho de papel (e.g., Lee et al., 2015; van Knippenberg & van Schie, 2000). No mesmo sentido, Tavares, Caetano e Silva (2007), concluíram que a identificação organizacional se relaciona positivamente com comportamentos de dedicação ao trabalho, ilustrativos do desempenho extra-papel, relação esta que vai ao encontro de outros estudos (e.g. Burke & Reitzes, 1991; Rothbard & Edwards, 2003; Stryker & Serpe, 1994), onde se verificou que níveis elevados de identificação organizacional levam a que o indivíduo invista uma maior quantidade de tempo no seu papel profissional.

Além disso, a literatura empírica tem demonstrado que os indivíduos que mais se identificam com a organização, são também aqueles que demonstram menores intenções de

saída da mesma, sendo por isso aqueles que mais facilmente permanecem na organização (e.g., van Dick, Wagner, Stellmacher, & Christ, 2004; van Knippenberg et al., 2007; van Knippenberg & van Schie, 2000), e que têm menores índices de absentismo (e.g., Edwards & Peccei, 2010; Riketta, 2005).

### **Identificação organizacional e conflito trabalho-família**

Até ao momento, poucos são os estudos que têm testado os efeitos negativos da identificação organizacional nos resultados individuais e organizacionais (e.g., Avanzi, van Dick, Fraccaroli, & Sarchielli, 2012; Li, Fan, & Zhao, 2015; Tavares et al., 2007), focando-se sobretudo nas suas consequências positivas. Contudo, a identificação organizacional, especialmente se for excessiva, pode também ter um impacto negativo no indivíduo e nas próprias organizações (Dukerich, Kramer, & Parks, 1998; Dutton et al., 1994). Mais especificamente, sentir-se demasiado ligado a uma organização pode tornar-se stressante para o trabalhador e ser uma fonte para o conflito em casa (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002; Tavares et al., 2007), o que salienta o potencial papel da identificação organizacional no processo de *stress* (Avanzi, et al., 2012). Desta forma, verificou-se que os indivíduos que se identificam mais com a organização são também aqueles que percecionam maiores níveis de *workaholism*, caracterizado pela necessidade incontrolável de trabalhar permanentemente (Avanzi et al., 2012), com consequências para o aumento do conflito trabalho-família (Li et al., 2015; Tavares et al., 2007).

Como já referido, a identificação organizacional representa a força da vinculação psicológica dos trabalhadores com a organização. Assim, quando um indivíduo se sente altamente identificado com a organização onde trabalha, a sua identidade enquanto membro da organização torna-se muito saliente e o indivíduo tende a definir-se em termos das características que partilha com a organização (Dutton et. al., 1994), valorizando muito a sua pertença organizacional (Li et al., 2015). Desta forma, no sentido de preservar a sua identidade enquanto membro da organização, o indivíduo procura esforçar-se para ter um melhor desempenho e corresponder aos interesses da organização, passando a considerar os sucessos e os insucessos da organização como se fossem os seus (Ashforth & Mael, 1989; Dutton et al., 1994). Por outras palavras, indivíduos que se sintam mais identificados com a organização, estão também mais motivados para investir um maior número de recursos, nomeadamente, tempo e energia, no domínio do trabalho, por forma a satisfazer os objetivos e as necessidades da organização (Li et al., 2015; Rothbard & Edwards, 2003). Assim, o investimento num

determinado papel depende da força com que o indivíduo se sente identificado com esse papel (Rothbard & Edwards, 2003), sendo que este maior investimento nos papéis com os quais há uma maior identificação se deve ao facto de serem esses papéis a fonte da sua auto-estima e um caminho para a sua auto-realização.

Contudo, de acordo com alguns autores (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964; Morris & Madsen, 2007; Rothbard & Edwards, 2003, 2000), quanto maior a quantidade de recursos mobilizados para desempenhar o papel profissional, menor a quantidade de recursos disponíveis para investir no papel familiar, o que dificulta, desta forma, o equilíbrio entre as exigências familiares e profissionais do indivíduo. Tal premissa enquadra-se na perspectiva do esgotamento de recursos que salienta a natureza limitada dos mesmos (Marks, 1977). Por sua vez, sabe-se também que trabalhadores altamente identificados com a sua organização tendem a sentir que a quantidade de recursos que investem no domínio do trabalho, portanto aquilo que dão à organização, nunca é suficiente, o que os leva a investir ainda mais esforços a favor da organização, ao contrário dos trabalhadores menos identificados (Avanzi et al., 2012). Desta forma, como resultado desta maior mobilização de recursos para o campo profissional por parte dos indivíduos com elevados níveis de identificação organizacional, em detrimento da esfera familiar, é provável que surja o conflito entre o trabalho e a família (Li et al., 2015).

Contrariamente, Allen, Crowe, Baran e Scott (2016), concluíram que a identificação organizacional tem impacto na perceção de conflito trabalho-família, mas que este efeito é negativo, ou seja, que a identificação organizacional reduz a perceção de conflito trabalho família. Como possível explicação, os autores defendem que em contextos dinâmicos e imprevisíveis, a identificação organizacional pode atuar como um recurso essencial para lidar com fatores de *stress* (e.g., Haslam, O'Brien, Jetten, Vormedal & Penna, 2005), reduzindo assim a perceção de conflito trabalho-família dos trabalhadores. Assim, a identificação organizacional pode atenuar as atitudes dos trabalhadores em relação ao conflito trabalho-família, bem como a perceção da sua frequência (Allen et al., 2016), promovendo ainda recursos psicológicos, tais como o sentimento de pertença ou o controlo no trabalho (Kreiner & Ashforth, 2004; Scott, Corman, & Cheney, 1998). Por outras palavras, Allen et al. (2016) reconhecem que os indivíduos altamente identificados, percecionam os desafios com que se deparam no trabalho, não como problemáticos, mas sim como parte significativa do seu papel profissional, o que satisfaz a sua identidade social, a parte do seu auto-conceito relacionada

com a sua pertença organizacional. Assim, os indivíduos reformulam o potencial problema, que passa a ser visto como um aspeto agradável do seu trabalho.

No entanto, considera-se que apesar do potencial papel protetor da identificação organizacional para os resultados organizacionais e individuais (e.g., Bergami & Bagozzi, 2000; Lee et al., 2015; Riketta, 2005; van Dick et al., 2008) esta acabará por aumentar a motivação dos trabalhadores, podendo desencadear uma distorção percetiva acerca dos estímulos externos, i.e, uma desvalorização das exigências com que se depara, e dos recursos internos, ou seja, uma sobrestimação dos recursos que tem disponíveis, o que poderá trazer consequências negativas para o indivíduo (Avanzi et al., 2012). Por outras palavras, a identificação organizacional, ao invés de reduzir realmente o conflito trabalho-família, pode levar a que o indivíduo apenas desvalorize essa interferência do trabalho na família devido ao facto do domínio do trabalho ser mais valorizado por si (Allen et al., 2016), dando a ilusão de diminuição da perceção de conflito. Assim, apesar do efeito protetor comprovado da identificação organizacional no *distress*, também é verdade que uma elevada identificação com a organização poderá ser potenciadora de *distress* (Haslam, 2004), nomeadamente quando os trabalhadores sentem que não são capazes de satisfazer os padrões estabelecidos pelo grupo (Mühlhaus, 2016). Desta forma, podemos concluir que a excessiva identificação com uma organização, poderá comprometer o bem-estar do indivíduo, uma vez que incentiva elevados níveis de esforço a favor dessa organização e, conseqüentemente, a descurar outros domínios da sua vida que podem proporcionar-lhe um maior equilíbrio (van Dick & Haslam, 2012).

Neste trabalho não pretendemos estudar o papel da identificação organizacional para a promoção ou não do conflito trabalho-família, mas sim a forma como o nível de identificação organizacional pode alterar o impacto do conflito trabalho-família sentido na perceção de auto-eficácia dos indivíduos.

### **Identificação organizacional e auto-eficácia no trabalho**

Até ao momento foram encontrados poucos estudos que averiguassem a relação entre identificação organizacional e auto-eficácia (Amiot, Terry, Jimmieson, & Callan, 2006; Harris & Cameron, 2005). De facto, apenas Harris e Cameron (2005), testaram e verificaram a sua relação direta. De acordo com os mesmos autores, a identificação organizacional tem um impacto positivo e significativo na perceção de auto-eficácia dos trabalhadores. Assim, verificou-se que quanto mais os indivíduos se sentirem identificados com a organização, maior é a sua perceção de auto-eficácia. Na perspetiva dos autores, a auto-eficácia é tratada como

uma variável indicadora de bem-estar psicológico, ou seja, um recurso pessoal, no sentido em que é vista como facilitadora do funcionamento adaptativo do indivíduo, através do “efeito de tampão” que poderá exercer nas consequências negativas dos fatores de *stress* existentes no contexto de trabalho (Jimmieson, Terry, & Callan, 2004). Assim, a identificação organizacional promove certos recursos psicológicos, tais como, a percepção de controlo no trabalho (Kreiner & Ashforth, 2004; Scott et al., 1998), e a percepção de auto-eficácia, i.e, a confiança do indivíduo na sua própria capacidade para exercer controlo sobre as situações que afetam a sua vida e sobre o seu próprio funcionamento (Bandura, 1994).

Embora nos últimos anos algumas investigações se tenham vindo a focar nos efeitos da identificação organizacional no bem-estar individual (e.g., Avanzi et al., 2012; Bizumic, Reynolds, Turner, Bromhead, & Subasic, 2009; Wegge, van Dick, Fisher, Wecking, & Moltzen, 2006), a auto-eficácia não tem sido uma variável muito considerada nesse processo. Contudo, sendo a auto-eficácia um recurso pessoal vital (Bandura, 2009) altamente correlacionado com a auto-estima (e.g., Judge, Erez & Bono, 1998; Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998; Schyns et al., 2002; Sherer et al., 1982) e dada a forte relação positiva entre a identificação organizacional e a auto-estima percebida pelo indivíduo (e.g., Branscombe, Schmitt, & Harvey, 1999; Bizumic et al., 2009), torna-se pertinente estudar o impacto que esta variável exerce sobre a percepção de auto-eficácia.

Outras investigações têm estudado estas variáveis, embora não as relacionando diretamente. Assim, Sluss, Ashforth e Gibson (2012) constataram que a auto-eficácia atua como variável moderadora, fortalecendo a relação entre a importância percebida de uma tarefa e a identificação organizacional. Por outras palavras, os autores concluíram que os indivíduos que percebem maiores níveis de auto-eficácia tendem a atribuir uma maior importância às tarefas, como forma de melhor demonstrarem a sua capacidade para as realizar, sendo que este nível de sucesso experienciado aumenta o afeto positivo em relação à organização, i.e, a identificação com a organização. Por sua vez, verificou-se também que os estilos de liderança carismático (Shea & Howell, 1999; Lindblom, Kajalo & Mitronen, 2016) e ético (Walumbwa, Mayer, Wang, Wang, Workman & Christensen, 2011) são preditores da auto-eficácia dos trabalhadores, assim como da sua identificação com a organização. É de salientar que, embora não hipotetizadas nos estudos de Lindblom et al. (2016) e Walumbwa et al. (2011), as relações entre auto-eficácia e identificação organizacional se demonstraram positivas e significativas. Ainda, Avanzi, Schuh, Fraccaroli e van Dick (2015) estudaram o impacto da identificação organizacional na percepção de eficácia dos trabalhadores mas do ponto de vista coletivo,

concluindo que os trabalhadores que sentem uma maior identificação com a organização, são também aqueles que percebem maiores níveis de eficácia coletiva o que, consequentemente, reduz os seus níveis de *burnout*.

Em suma, ainda que poucas, existem algumas evidências empíricas de que a identificação organizacional produz um impacto positivo na percepção de auto-eficácia individual e coletiva dos trabalhadores (e.g. Avanzi et. al., 2015; Harris & Cameron, 2005).

No presente estudo não pretendemos estudar o efeito direto da identificação organizacional na auto-eficácia do indivíduo, mas sim o seu efeito moderador na relação entre o conflito trabalho família experienciado e a percepção de auto-eficácia no trabalho.

### **O papel moderador da identificação organizacional: o presente estudo**

Experienciar elevados níveis de conflito entre o trabalho e a vida familiar indica uma insuficiência de recursos pessoais para dar resposta às exigências incompatíveis do papel familiar e profissional (Glaser & Hecht, 2013), resultando na dificuldade em desempenhar com sucesso cada um dos papéis, sendo por isso caracterizada como uma situação potenciadora de *distress* para o indivíduo (e.g. Greenhaus & Beutell, 1985; Tavares & Dias, 2014). Assim, quando um trabalhador sente uma elevada interferência do trabalho na sua vida familiar poderá avaliar-se a si próprio de forma mais negativa, reportando níveis mais baixos de auto-eficácia (Garcia, Milkovits & Bordia, 2014). De acordo com Glaser e Hecht (2013), o conflito trabalho-família é mais ameaçador para a auto-estima de um indivíduo quando este não tem confiança na sua capacidade de lidar com tal situação, por exemplo, considerando que não tem os recursos adequados para lidar com as exigências do papel. Isto ocorre porque, habitualmente, os conflitos inter-papel estão associados a uma diminuição dos recursos individuais (Glaser & Hetch, 2013; Tavares & Dias, 2014) e do desempenho do papel (e.g. Greenhaus & Beutell, 1985), o que pode, por sua vez, ameaçar o sentimento individual de auto-confiança (Glaser & Hecht, 2013). Contudo, será o efeito do conflito trabalho-família na auto-eficácia no trabalho sempre negativo? Em que condições poderá este efeito ser amplificado?

Tavares et al. (2016) defendem que o nível em que um indivíduo se identifica com a organização onde trabalha, i.e, a medida em que a considera como elemento central para o desenvolvimento do seu autoconceito em contexto laboral (Ashforth & Mael, 1989; Mael & Ashforth, 1992), qualifica o significado atribuído aos recursos organizacionais recebidos. De acordo com estes autores, este nível de identificação organizacional condiciona a forma como o indivíduo se ajusta à organização e os recursos considerados adequados pelo mesmo para

colocar a uso nessa organização, para reequilibrar as suas relações de troca social com a organização e para conciliar os seus objetivos pessoais com os da mesma. Os autores argumentam que a concepção que os indivíduos têm do seu papel é condicionada, entre outras coisas, pelo seu nível de identificação organizacional e ainda, que o repertório comportamental dos indivíduos, e aquilo que estes utilizam como moeda de troca nas relações com a organização, depende da centralidade da pertença organizacional para os mesmos. Enquanto que, para indivíduos com elevada identificação organizacional, os comportamentos extra-papel e o dirigir de esforços extra a favor da organização são uma forma de retribuir o investimento que a organização faz neles, para os indivíduos com baixos níveis de identificação organizacional este tipo de comportamento não é considerado uma “moeda de troca viável”, sendo que reduzir apenas as intenções de saída da organização, lhes parece uma resposta mais adequada.

Desta forma, tendo em conta o papel fundamental da identificação organizacional nas atitudes e comportamentos do indivíduo na organização (Lee et al., 2015; Riketta, 2005), na presente investigação atenta-se para o potencial papel moderador desta variável na relação entre o conflito trabalho-família e a auto-eficácia no trabalho. Até ao momento, não se conhecem investigações que tenham estudado em que condições a relação negativa entre o conflito trabalho-família e a auto-eficácia no trabalho pode ou não ocorrer, nomeadamente que variáveis poderão intensificar ou enfraquecer esta relação. Na presente investigação, sugerimos então que a identificação organizacional poderá intensificar a relação negativa entre ambas as variáveis. Para tal, propomos diferentes razões pelas quais este efeito poderá ocorrer.

A primeira relaciona-se com a acumulação de exigências e consequente esgotamento de recursos pessoais (Hobfoll, 1989), subjacentes ao conflito inter-papel. É que trabalhadores altamente identificados com a organização, e cujo domínio do trabalho é considerado uma componente importante da sua vida (Hirschfeld & Feild, 2000), são aqueles que irão dirigir mais esforços individuais em prol dos objetivos organizacionais no sentido de preservar a sua identidade social enquanto membros da organização, resultando, entre outras coisas, num maior envolvimento no seu trabalho (e.g., Hassan, 2010; Lee et al., 2015; van Knippenberg & van Schie, 2000), bem como num aumento do desempenho de papel e extra papel (e.g., Haslam & Ellemers, 2005; Christ, van Dick, Wagner, & Stellmacher, 2003). Contudo, alguns autores sugerem também que um maior investimento e dedicação ao trabalho, poderá reduzir a quantidade de recursos disponíveis, nomeadamente tempo, atenção e energia, para investir no papel familiar (e.g., Rothbard & Edwards, 2003), o que levará a que o indivíduo experiencie

conflito trabalho-família (e.g., Greenhaus & Parasuraman, 1999; Michel et al., 2011). De facto, de acordo com Ryan e Deci (2000), se a mobilização de recursos não for equilibrada entre os desejos extrínsecos, como sejam a riqueza ou o estatuto social, e os desejos intrínsecos do indivíduo, tais como a autonomia ou o desenvolvimento de relações familiares próximas, e se a luta por esses objetivos extrínsecos interferir com o alcance dos objetivos intrínsecos, o bem-estar do indivíduo poderá ficar condicionado. Por sua vez, quando as exigências do trabalho são muitas e o indivíduo se sente tão sobrecarregado ao ponto de não conseguir lidar com as mesmas, mesmo que reduza o tempo e esforço investidos no papel familiar, o campo do trabalho sairá afetado pelo conflito trabalho-família, nomeadamente no que respeita ao decréscimo do seu desempenho (Roth & David, 2009).

Assim, pode assumir-se que os indivíduos que sentem uma elevada identificação organizacional, serão provavelmente também aqueles que sentirão os seus recursos mais ameaçados face ao conflito trabalho-família sentido. Sendo a auto-eficácia um recurso pessoal e, no contexto organizacional, considerada como a confiança do indivíduo na sua própria capacidade para desempenhar com sucesso as tarefas do seu trabalho (Schyns & von Collani, 2002), mobilizando os recursos necessários para tal (Bandura, 1977a, b), é de esperar que os indivíduos altamente identificados com o seu papel profissional - portanto, aqueles que despendem uma maior quantidade de recursos no trabalho, como tempo e energia (Rothbard & Edwards, 2003), e para os quais o domínio do trabalho assume uma importância central para a sua identidade (Ashforth & Mael, 1989) - se sintam menos confiantes nas suas capacidades para manter um bom desempenho no trabalho, quando as exigências dos diferentes domínios (trabalho e família) se tornam mutuamente incompatíveis e competem por quantidades limitadas de tempo, energia e recursos psicológicos (Greenhaus & Beutell, 1985; Small & Riley, 1990), situação essa que por si só já exige esforços acrescidos por parte do indivíduo, nomeadamente gastos de tempo e energia, para tentar lidar com esse conflito (Meijman & Mulder, 1998; Sonnentag & Zijlstra, 2006). De facto, de acordo com Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), a perda de eficácia surge de uma falta de recursos relevantes para dar resposta às exigências. Além disso, a perceção de perda associada ao conflito trabalho-família é maior para os indivíduos com níveis mais elevados de identificação organizacional porque para estes, este conflito de papel ameaça o seu envolvimento nos papéis que mais valorizam (Swindle et al., 1998), i.e., os papéis organizacionais, quando comparados com indivíduos com níveis mais baixos de identificação organizacional.

Outra razão que poderá explicar o potencial efeito moderador da identificação com a organização na relação entre o conflito trabalho-família e a auto-eficácia no trabalho relaciona-se com o papel relevante que a identificação organizacional tem na definição do auto-conceito do trabalhador, nomeadamente na sua identidade social (Haslam, 2004; Hogg & Terry, 2000). A intensidade com que um trabalhador se identifica com a organização reflete em que medida é que o seu auto-conceito está vinculado à sua pertença organizacional. Assim, quando a identificação organizacional é forte, o auto-conceito do trabalhador incorpora grande parte do que considera ser distintivo e central na organização naquilo que acredita ser distintivo e central em si próprio (Dutton et al., 1994). As identidades do trabalhador e da organização sobrepõem-se e os atributos organizacionais são incorporados na identidade do indivíduo (van Knippenberg & Sleebos, 2006), assumindo a pertença organizacional a base central para a sua auto-definição (Kramer, 1991).

Uma vez que é uma necessidade individual básica ver-se a si próprio de forma positiva (Allport, 1955; Steele, 1988), procurando atributos que reforcem positivamente o auto-conceito (Baumeister & Jones, 1978; Tesser, 1988), os indivíduos com elevada identificação organizacional vão procurar esses aspetos positivos na sua organização (Bergami & Bagozzi, 2000; Dutton et al., 1994; Pratt, 1998). Desta forma, se o indivíduo atribui à organização características como competência, poder ou eficácia (Gecas, 1982), a pertença a uma organização com estas qualidades irá aumentar a sua auto-estima, na medida em que lhe dá oportunidade de se ver a si próprio como detentor destas características (Dutton et al., 1994).

Contudo, de acordo com Dutton et al. (1994), a identificação organizacional também pode ter efeitos negativos na auto-perceção dos trabalhadores. Desta forma, se os trabalhadores formarem uma imagem desfavorável da organização, relativamente aos valores que defendem ou aos comportamentos que estimulam, podem experienciar consequências negativas para si próprios. Assim, torna-se lógico que um indivíduo altamente identificado com a organização e que experiencie elevados níveis de conflito trabalho-família, vá criar uma imagem negativa da organização, nomeadamente, enquanto entrave da conciliação entre o desempenho do papel profissional e o desempenho do papel familiar, e que essa avaliação negativa seja transportada para si próprio, ou seja, que a responsabilidade das consequências negativas do conflito trabalho-família sejam não só atribuídas à organização como a si mesmo (Wang et al., 2010) (por exemplo, como indicador da sua incapacidade de gerir o seu tempo em contexto organizacional), o que pode ameaçar a imagem que tem de si próprio, nomeadamente a sua confiança nas suas competências pessoais, i.e., a sua perceção de auto-eficácia no trabalho.

No fundo, para os indivíduos com elevada identificação organizacional, a percepção negativa em relação a algumas características da organização pode ser experienciada enquanto ameaça para uma avaliação positiva de si próprio (Dutton, et al., 1994). Por seu lado, sugerimos que, no caso dos indivíduos menos identificados, este atributo menos positivo da organização onde trabalham, não vá afetar, contudo, o seu auto-conceito em contexto de trabalho, uma vez que se sugere que estes indivíduos são mais propensos a atribuir as consequências adversas do conflito trabalho-família à organização e não a si próprios, o que poderá proteger o sentimento de competência pessoal (Wang et. al., 2010).

Do mesmo modo, sabe-se que indivíduos com elevada identificação organizacional criam expectativas positivas relativamente a essa organização, nomeadamente como fonte de auto-estima e satisfação com a vida (Li et al., 2015) e como base do seu auto-conceito positivo em contexto profissional (e.g., Ashforth & Mael, 1989; Mael & Ashforth, 1992), demonstrando por isso menores intenções de abandono organizacional do que indivíduos pouco identificados com a organização (e.g., Tavares et al., 2016; van Dick et al., 2004), mesmo quando a organização fornece baixos níveis de suporte organizacional (Tavares et al., 2016).

Assim, considera-se razoável esperar que face a uma quebra de expectativas relativamente aquilo que é dado pela organização, nomeadamente, quando o indivíduo entende que a organização não se preocupa com o seu bem-estar, pois não proporciona as condições necessárias para um bom desempenho que não afete a vida familiar, essa elevada identificação e importância atribuída à sua pertença organizacional leve a que o trabalhador percecionasse esses aspetos negativos como uma ameaça ao seu auto-conceito, por exemplo, no que respeita à confiança na sua capacidade para ter um desempenho bem-sucedido no trabalho. Pode-se então pensar que o conflito trabalho-família é mais ameaçador para a auto-eficácia no trabalho em indivíduos com níveis elevados de identificação organizacional. Para estes, tornar-se-á mais difícil responder eficazmente ao conflito trabalho-família sentido sem alterar a sua conceção do papel na organização. Especificamente, para estes indivíduos a diminuição do esforço a favor da organização como forma de diminuição do conflito trabalho-família sentido é uma alternativa que, de alguma forma, pode colocar em causa a sua própria identidade social, sendo por isso, mais ameaçadora para a sua auto-eficácia organizacional.

Por outro lado, para os indivíduos pouco identificados com a organização, torna-se menos relevante a sua pertença organizacional na definição do seu autoconceito (Ashford et al., 2008). Assim, face a uma situação de baixo suporte organizacional e potenciadora de *distress*, em que o indivíduo se apercebe que a organização não contribui para o equilíbrio entre o

trabalho e a vida familiar, um trabalhador pouco vinculado psicologicamente à sua organização, para além de não sentir a sua identidade tão ameaçada, poderá considerar mais facilmente a opção de reduzir o seu esforço no trabalho, bem como a hipótese de abandonar a organização, no sentido de proteger os recursos ameaçados e de diminuir a percepção de interferência do trabalho na vida familiar (Kim, Lee, Park & Yun, 2015), uma vez que não lhe trará tantos custos psicológicos, nomeadamente para a sua identidade social, nem ameaçará a sua percepção de auto-eficácia no trabalho, como ocorre no caso de trabalhadores altamente identificados.

Desta forma, propomos que a identificação organizacional vai amplificar os efeitos negativos do conflito trabalho-família na percepção de auto-eficácia no trabalho. Nesse sentido, sugerimos a seguinte hipótese:

*Hipótese:* A identificação organizacional modera a relação entre o conflito trabalho-família e a percepção de auto-eficácia no trabalho; sendo o efeito negativo do conflito trabalho-família na auto-eficácia no trabalho mais evidente nos indivíduos com elevados níveis de identificação organizacional.

### III. Método

#### Participantes

A presente investigação realizou-se em duas unidades de saúde em Lisboa de uma instituição de saúde privada Portuguesa e contou com uma amostra de 102 enfermeiros ( $N = 65$ ;  $N = 37$ ). A amostra foi constituída apenas por enfermeiros, não englobando médicos ou outros profissionais da área da saúde. A amostra foi selecionada por um processo de amostragem não aleatório e por conveniência (Maroco & Bispo, 2003), uma vez que a probabilidade de cada elemento da população pertencer à amostra não foi igual para todos os indivíduos e que os participantes foram selecionados tendo em conta a sua disponibilidade para participar nos dois momentos do estudo, um critério necessário para a participação nesta investigação.

Os enfermeiros que participaram no estudo pertenciam a diferentes serviços, nomeadamente, Atendimento Permanente (19.6%); Cirurgia-Internamento (15.7%); Unidade de Medicina Intensiva (7.8%); Unidade de Cuidados Pós-Anestésicos (5.9%); Ginecologia/Obstetrícia-Internamento e Ginecologia/Obstetrícia-Consultas (5.9%, 3.9%); Neonatologia (3.9%); Medicina-Internamento (5.9%); Unidade de Endoscopia (5.9%); Bloco Operatório (5.9%); Especialidades Médico-Cirúrgicas (5.9%); Acidentes de Trabalho (2%); Oftalmologia (2%); Oncologia (2%); Pediatria-Consultas (2%); Vacinação (2%); Médicos Assistentes (1%); havendo ainda uma pequena percentagem que exercia funções em dois serviços em simultâneo, Unidade de Medicina Intensiva e Unidade de Cuidados Pós-Anestésicos (2%).

De entre os participantes, 80.4% eram do sexo feminino; as suas idades estavam compreendidas entre os 22 e os 63 anos, sendo a média de idades de 40.84 anos ( $DP = 10.75$ ); e 76.5% eram licenciados. A maioria tinha um tipo de contrato sem termo com a instituição (58.8%), exercia enfermagem apenas naquela instituição (78.4%), realizava trabalho por turnos (83.3%), trabalhava a tempo inteiro (95.1%), menos de 40 horas semanais (60.8%), sendo que 45.1% trabalhou no turno da noite nessa semana. Os enfermeiros trabalhavam naquela instituição de saúde em média há aproximadamente 14 anos ( $DP = 8.50$ ), e 42.3% exerciam funções há 6 anos, ou menos, no serviço onde se encontravam atualmente. Cerca de 64% dos trabalhadores tinha filhos, maioritariamente um (20.6%) ou dois (30.4%), com idades compreendidas entre os 9 meses e os 40 anos, sendo que a sua maioria vivia com o companheiro/cônjuge e com os filhos (44.1%), não tendo outros dependentes a seu cargo (86.3%). A caracterização completa da amostra em estudo encontra-se descrita na Quadro 3.1.

Quadro 3.1

Caracterização da amostra (N = 102)

	Frequência	Porcentagem
<b>Sexo</b>		
Masculino	20	19.6%
Feminino	82	80.4%
<b>Habilitações Literárias</b>		
Bacharelato	12	11.8%
Licenciatura	78	76.5%
Mestrado	12	11.8%
<b>Vínculo Laboral</b>		
Contrato de prestação de serviços	5	4.9%
Contrato a termo certo	28	27.5%
Contrato sem termo	60	58.8%
Contrato sem termo + contrato de prestação de serviços	1	1%
<i>Valores ausentes</i>	8	7.8%
<b>Regime de horário laboral</b>		
Meio horário	4	3.9%
Horário completo	97	95.1%
Horário completo + meio horário	1	1%
<b>Horas de trabalho semanais</b>		
< 40 horas	62	60.8%
40 horas	21	20.6%
> 40 horas	18	17.6%
<i>Valores ausentes</i>	1	1%
<b>Trabalho por turnos</b>		
Não	17	16.7%
Sim	85	83.3%
<b>Escala de turnos</b>		
Manhã	2	2%
Manhã + Tarde	36	35.3%
Tarde + Noite	1	1%
Manhã + Tarde + Noite	45	44.1%

<i>Valores ausentes</i>	18	17.6%
<b>Emprego duplo</b>		
Não	80	78.4%
Sim	22	21.6%
<b>Antiguidade Organizacional</b>		
< 1 ano	7	7%
1 – 6 anos	21	20.8%
7 – 15 anos	14	13.9%
> 15 anos	55	54%
<i>Valores ausentes</i>	5	4.9%
<b>Antiguidade no serviço</b>		
< 1 ano	12	10.9%
1 - 6 anos	32	31.4%
7 - 15 anos	23	22.6%
> 15 anos	27	26.5%
<i>Valores ausentes</i>	8	7.8%
<b>Filhos</b>		
Não	37	36.3%
Sim	65	63.7%
<b>Nº Filhos</b>		
1	21	20.6%
2	31	30.4%
3	8	7.8%
4	3	2.9%
<i>Valores ausentes</i>	39	38.2%
<b>Agregado familiar</b>		
Sozinho(a)	11	10.8%
Com os pais	16	15.7%
Com o(a) companheiro(a) /cônjuge	12	11.8%
Com o(a) companheiro(a)/cônjuge e com o(s) filho(s)	45	44.1%
Com o(s) filho(s)	8	7.8%

Outro(s) <sup>1</sup>	2	2%
Com o(a) companheiro(a) / cônjuge e com o(s) filho(s) + outro(s)	3	2.9%
Com os pais e com o(s) filho(s)	1	1%
Com os pais + outro(s)	1	1%
Com o(s) filho(s) + outro(s)	2	2%
<i>Valores ausentes</i>	1	1%
<b>Dependentes</b>		
Não	88	86.3%
Sim	14	13.7%

## Procedimento

Os dados da presente investigação foram recolhidos em dois momentos diferentes. Inicialmente, foi solicitada uma autorização da Administração da instituição por forma a ser possível a realização da investigação e a aplicação do questionário durante o horário de trabalho. Houve também um primeiro contacto com os enfermeiros chefes de cada serviço, no sentido de solicitar a sua colaboração para a entrega e recolha dos questionários aos enfermeiros. Todos os participantes foram informados presencialmente acerca da realização do estudo na instituição, onde se solicitou a sua colaboração nos dois momentos do mesmo. A sua participação na investigação foi totalmente voluntária. No primeiro momento da recolha de dados, os participantes foram informados acerca do tipo de estudo e dos seus objetivos, bem como sobre questões de confidencialidade e anonimato, através da assinatura do termo de consentimento informado entregue conjuntamente com o questionário. Foram também transmitidas todas as instruções necessárias para o preenchimento do questionário.

Os questionários foram entregues aos enfermeiros chefes de cada serviço, que posteriormente os entregaram aos enfermeiros que participaram no estudo. No primeiro momento, foi pedido aos participantes que avaliassem os seus níveis de identificação organizacional, e que respondessem a questões socio-demográficas. Uma semana depois, num segundo momento, os participantes avaliaram os seus níveis de conflito trabalho-família e a sua auto-eficácia no trabalho. Devido à amostra em estudo trabalhar por turnos, os dados relativos

---

<sup>1</sup> “Outro(s)” engloba as seguintes categorias: mãe, pai, irmão(s), amigo(s) ou sogro(a).

ao primeiro momento foram recolhidos em dois dias diferentes, na primeira semana, por forma a alcançar um maior número de participantes, aplicando-se o mesmo para o segundo momento, recolhido na segunda semana. No final da primeira e segunda semana os enfermeiros chefes entregaram alguns dos questionários já preenchidos relativos ao primeiro e segundo momento, respetivamente, à investigadora, sendo que os restantes foram recolhidos diretamente pela própria investigadora.

O anonimato no preenchimento do questionário foi sempre garantido. Foi solicitado aos participantes que atribuísem um código ao questionário, que deveria ser o mesmo nos dois momentos do estudo, por forma a permitir o posterior emparelhamento dos questionários nos dois momentos, sem quebrar quaisquer questões de anonimato e confidencialidade.

Inicialmente os questionários foram entregues a um total de 131 participantes. No primeiro momento, 112 enfermeiros completaram e entregaram o questionário (taxa de resposta de 85.5%). Uma semana depois, no segundo momento, desses 112 participantes que haviam participado no primeiro momento, 102 completaram e entregaram o questionário (taxa de resposta de 91%). A amostra final englobou então 102 participantes, com uma taxa de resposta geral de 88.3%.

Finalizada a recolha, os dados foram analisados com recurso ao programa estatístico SPSS (IBM SPSS Statistics Version 23).

## **Instrumentos**

Os dados foram recolhidos com base numa metodologia quantitativa, através de um questionário de auto-preenchimento em formato papel, composto por escalas já validadas na literatura e aplicado em dois momentos distintos. A primeira parte do questionário, aplicada num primeiro momento, incluía as questões relacionadas com a variável moderadora, i.e., a identificação organizacional e variáveis socio-demográficas. A segunda parte do questionário, utilizada no segundo momento, era composta por dois grupos, nomeadamente, questões relativas às variáveis preditora e critério, ou seja, conflito trabalho-família e auto-eficácia no trabalho, respetivamente. Todas as questões eram de resposta fechada. Todos os itens foram traduzidos para a Língua Portuguesa, onde dois investigadores fluentes em inglês criaram independentemente duas versões das escalas em português, comparando-as posteriormente, e criando no final uma versão de consenso. Pontuações mais elevadas nas escalas que compõem o questionário indicam níveis mais elevados das variáveis em estudo, nomeadamente de conflito trabalho-família, identificação organizacional e auto-eficácia no trabalho. Para

responderem aos itens relativos ao conflito trabalho-família e à auto-eficácia no trabalho, foi solicitado aos participantes que pensassem especificamente na última semana de trabalho.

**Identificação organizacional.** O nível de identificação organizacional dos participantes foi medido a partir de uma adaptação da escala de identificação organizacional de 6 itens desenvolvida por Mael e Ashforth (1992). Os participantes deveriam indicar em que medida concordavam com as afirmações que refletiam os seus sentimentos face à instituição onde trabalhavam, numa escala de *Likert* de 5 pontos (1= discordo totalmente, 5= concordo totalmente). Um exemplo de item era: “Os sucessos do (*nome da instituição*) são também os meus sucessos.” A escala demonstrou uma consistência interna adequada ( $\alpha$  de Cronbach = .88).

**Conflito trabalho-família.** Para avaliar o conflito trabalho-família utilizou-se a escala reduzida de 3 itens do conflito trabalho-família desenvolvida por Matthews, Kath e Barnes-Farrell (2010), que pedia aos participantes para avaliarem até que ponto concordavam com as afirmações sobre a relação entre o seu trabalho e a sua família. A escala avalia cada uma das três dimensões do conflito trabalho-família, i.e., conflito baseado no tempo, conflito baseado no *distress* e conflito baseado nos padrões comportamentais, e é uma versão abreviada da escala de conflito trabalho-família de Carlson et al. (2000). Os participantes responderam numa escala de *Likert* de 5 pontos (1= discordo totalmente, 5= concordo totalmente), a afirmações como: “Na última semana, tive de faltar a atividades familiares devido à quantidade de tempo que tive de dedicar às minhas responsabilidades profissionais”. O alfa de Cronbach desta medida na presente amostra foi de .69.

**Auto-eficácia no trabalho.** A auto-eficácia no trabalho foi avaliada com 5 itens da escala reduzida de auto-eficácia ocupacional de Schyns e von Collani (2002). A medida reduzida original engloba um total de 8 itens. No presente estudo, não se incluiu desde início o item “As experiências passadas no meu trabalho prepararam-me bem para o meu futuro profissional”, uma vez que o objetivo do estudo passa por aceder à auto-eficácia do indivíduo enquanto estado (“na última semana...”) e não enquanto traço de personalidade, demonstrando por isso pouca validade facial nesse contexto. Optámos ainda por não incluir os itens “Eu alcancei os objetivos que estabeleci para mim mesmo no meu trabalho” e “Eu senti-me preparado/a para cumprir a maioria das exigências no meu trabalho”, uma vez que consideramos que estes não avaliavam aquilo que se pretende neste estudo, i.e., a resiliência e a capacidade do indivíduo de superar obstáculos no seu trabalho, mas sim o seu desempenho.

A escala final utilizada englobou um total de 5 itens ( $\alpha$  de Cronbach=.91), onde se solicitava que os participantes indicassem, numa escala de 7 pontos (1= discordo totalmente, 7= concordo totalmente), em que medida concordavam com as afirmações, como por exemplo: “Na última semana, graças à minha capacidade, eu soube como lidar com situações imprevistas no meu trabalho.”

**Variáveis de controlo.** No presente estudo controlaram-se os possíveis efeitos de algumas variáveis como o sexo (0 = masculino, 1 = feminino), idade, escolaridade (1 = Bacharelato, a 4 = Doutoramento), antiguidade na organização, horas de trabalho semanais (1 = menos de 40 horas, a 3 = mais de 40 horas), trabalho por turnos (0 = não, 1 = sim), e nº de filhos, a fim de excluir explicações alternativas para os resultados, uma vez que são variáveis que em investigações anteriores se demonstraram significativamente relacionadas com o conflito trabalho família (e.g., Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Grzywacz & Marks, 2000; van der Heijden, Demerouti, & Bakker, 2008). Controlou-se também o vínculo laboral (1 = contrato de prestação de serviços, a 3 = contrato sem termo), por se tratar de uma população alvo onde as questões da insegurança laboral estão muito presentes, devido à grande quantidade de contratos temporários (De Witte, 2005), podendo também interferir nos resultados.

#### **IV. Resultados**

No Quadro 4.1 apresentam-se as estatísticas descritivas, as consistências internas e as correlações para todas as variáveis em estudo. A matriz de correlações entre as variáveis (Quadro 4.1) demonstra que as variáveis de controlo (sexo, idade, escolaridade, antiguidade na organização, horas de trabalho semanais, trabalho por turnos, nº de filhos e vínculo laboral) não estão significativamente associadas à variável auto-eficácia no trabalho. Assim, por razões de parcimónia, estas não foram colocadas no modelo de regressão testado.

#### Quadro 4.1

*Médias, desvios-padrão, correlações e coeficientes de alfa*

Variáveis	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. CTF	2.67	1.01	(.69)											
2. AET	5.63	0.73	-.42***	(.91)										
3. IO	3.87	0.83	.18	-.10	(.88)									
4. Sexo <sup>a</sup>	0.80	0.40	-.13	-.02	-.15	–								
5. Idade	40.84	10.75	-.15	.18	-.10	-.03	–							
6. Habilidades Literárias <sup>b</sup>	2.00	0.49	-.03	.09	.23*	-.10	-.20*	–						
7. Antiguidade Organizacional	13.81	8.50	-.10	.13	-.07	-.02	.88***	-.20*	–					
8. Horas de trabalho semanais <sup>c</sup>	1.56	0.78	.08	.00	-.08	-.07	.06	-.15	.13	–				
9. Turnos <sup>d</sup>	0.83	0.37	.13	-.07	.02	-.16	-.21*	.00	-.25**	-.22*	–			
10. Nº de filhos	1.89	0.81	-.03	-.00	.11	-.08	.28*	-.00	.30*	.21	-.08	–		
11. Vínculo Laboral <sup>e</sup>	2.61	0.61	-.03	.10	.05	-.15	.61***	.04	.70***	.03	-.24*	.14	–	

*Nota.*  $N=102$ . CTF = conflito trabalho-família; AET = auto-eficácia no trabalho; IO = Identificação organizacional. Pontuações elevadas indicam elevada percepção de conflito trabalho-família, auto-eficácia no trabalho e identificação organizacional. As consistências internas estão expostas entre parênteses.

<sup>a</sup>0 = Masculino, 1 = Feminino. <sup>b</sup>1 = Bacharelato, 2 = Licenciatura, 3 = Mestrado. <sup>c</sup>1 = < 40 horas, 2 = 40 horas, 3 = > 40 horas. <sup>d</sup>0 = Não, 1 = Sim. <sup>e</sup>1 = Contrato de prestação de serviços, 2 = Contrato a termo certo, 3 = Contrato sem termo, 4 = Contrato sem termo + prestação de serviços.

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$

#### Teste de Hipóteses

Realizou-se uma análise de regressão hierárquica para testar a hipótese em estudo, ou seja, a interação entre o conflito trabalho-família e a identificação organizacional na previsão da auto-eficácia no trabalho. Os resultados da análise de regressão encontram-se no Quadro 4.2, sendo reportados os coeficientes de regressão não-estandardizados. Num primeiro passo introduziu-se a variável preditora, i.e., o conflito trabalho-família; no segundo passo incluiu-se a variável moderadora, ou seja, a identificação organizacional; por último, no terceiro passo, inseriu-se a interação entre o conflito trabalho-família e a identificação organizacional na equação de regressão. As variáveis preditora e moderadora (conflito trabalho-família e

identificação organizacional) foram centradas antes de se calcular o termo de interação e as suas pontuações centradas foram incluídas na análise de regressão, tal como sugerem Aiken e West (1991).

#### Quadro 4.2

##### *Resultados da análise de regressão hierárquica*

	Auto-eficácia no trabalho		
	Passo 1	Passo 2	Passo 3
CTF	-.30**	-.29**	-.28**
IO		-.02	-.08
CTF × IO			-.16*
$\Delta R^2$	.17**	.00	.03*
$R^2_{\text{ajust}}$			.18*
Teste $F$	19.84**	9.88**	8.14**

*Nota.*  $N = 102$ . CTF = conflito trabalho-família; IO = Identificação organizacional. Os coeficientes de regressão representam os parâmetros não-estandardizados ( $b$ ).

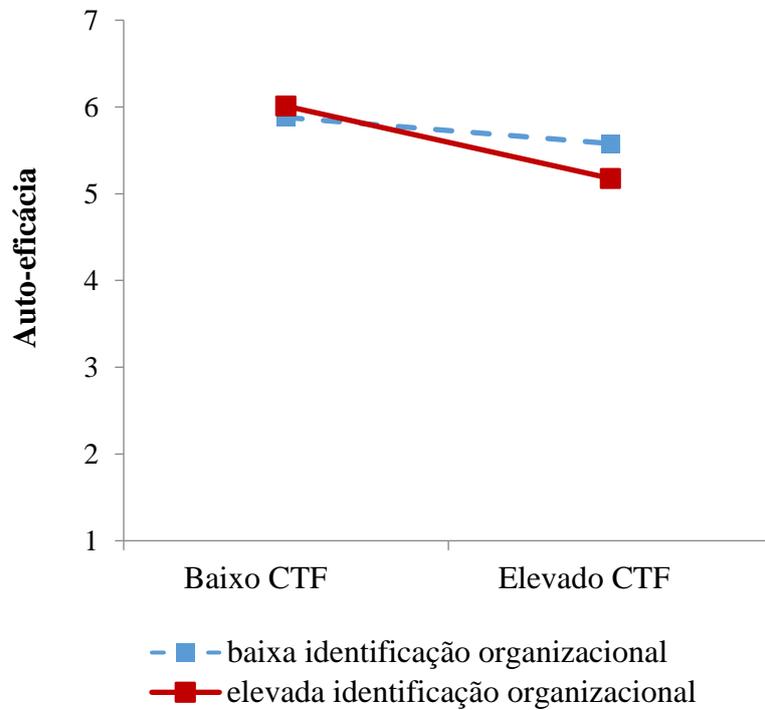
\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .001$

Os resultados patentes no Quadro 4.2 demonstram a existência de um efeito de interação significativo entre o conflito trabalho-família e a identificação organizacional na previsão da auto-eficácia no trabalho ( $b = -.16$ ,  $p = .047$ ), o que suporta a hipótese colocada. O modelo testado explica aproximadamente 18% da variação total da auto-eficácia no trabalho ( $R^2_{\text{ajust}} = .18$ ), sendo que este modelo se demonstra adequado e significativo ( $F(3, 97) = 8.14$ ,  $p < .001$ ).

Para complementar a análise realizada recorreu-se ao teste dos declives simples (Cohen & Cohen, 1983; Aiken & West, 1991) do efeito moderador para níveis elevados (mais um desvio-padrão) e baixos (menos um desvio-padrão) de identificação organizacional, por forma a determinar a natureza da interação. A Figura 4.1 ilustra o efeito moderador da identificação organizacional na relação do conflito trabalho-família com a auto-eficácia no trabalho.

A análise dos declives simples (Figura 4.1) mostrou que o conflito trabalho-família estava negativa e significativamente associado à auto-eficácia no trabalho apenas quando a identificação organizacional era mais elevada ( $b = -.42$ ,  $t = 4.50$ ,  $p \leq .001$ ). Quando a identificação organizacional era mais baixa, a relação do conflito trabalho-família com a auto-eficácia no trabalho não era estatisticamente significativa ( $b = -.15$ ,  $t = 1.36$ ,  $p = .176$ ). Assim,

a identificação organizacional intensifica o efeito negativo do conflito trabalho-família na auto-eficácia no trabalho, o que vai de encontro à hipótese colocada.



*Figura 4.1.* Auto-eficácia no trabalho em função do conflito trabalho-família e da identificação organizacional. As linhas de regressão são estabelecidas num desvio-padrão acima e abaixo da média da identificação organizacional.

## V. Discussão

A presente investigação teve como principal objetivo uma melhor compreensão das consequências associadas ao conflito trabalho-família, nomeadamente, para a auto-eficácia no trabalho, explicando as condições que limitam essa relação. Pretendeu-se assim analisar o impacto do conflito trabalho-família na perceção que o indivíduo tem da sua auto-eficácia no trabalho, testando o papel moderador da identificação organizacional. Partindo da Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1989, 2002), hipotetizou-se que o conflito trabalho-família experienciado pelo indivíduo diminuiria os seus recursos psicológicos, nomeadamente a sua perceção de auto-eficácia no trabalho, sendo contudo este efeito mais evidente nos indivíduos para quem a pertença à organização é central para a sua identidade, i.e., indivíduos com elevados níveis de identificação organizacional.

Os resultados do presente estudo fornecem evidências consistentes que fundamentam esta premissa. Especificamente, verificou-se que indivíduos com diferentes níveis de identificação organizacional sentem o impacto negativo do conflito trabalho-família na sua auto-eficácia no trabalho de forma diferente: o conflito trabalho-família associa-se a uma menor perceção de auto-eficácia no trabalho apenas para os indivíduos com elevada identificação organizacional, o que vai de encontro à hipótese colocada. No caso dos indivíduos com baixa identificação organizacional, a sua auto-eficácia no trabalho não é afetada significativamente pelo conflito trabalho-família experienciado. No fundo, uma elevada identificação organizacional intensifica o efeito negativo do conflito trabalho-família na auto-eficácia no trabalho.

Tal como verificado nos estudos de Glaser e Hecht (2013) e de Tavares e Dias (2014), confirma-se que o conflito trabalho-família leva à diminuição dos recursos do indivíduo. No nosso caso, à diminuição da sua perceção de auto-eficácia, o que vai de encontro a estudos anteriores (Garcia et al., 2014; Mathis & Brown, 2008). Contudo, a presente investigação vai mais longe, delimitando o contexto em que esta relação ocorre, demonstrando que nem sempre este efeito se verifica, e que a perceção de que o trabalho interfere com a vida familiar afeta a confiança do indivíduo na sua própria capacidade para desempenhar com sucesso as tarefas no seu trabalho, apenas quando este considera a pertença organizacional como elemento central para a sua auto-definição enquanto pessoa (Ashforth et al., 2008; Tavares, 2009). Nesse sentido, os indivíduos que sentem uma elevada identificação organizacional, são aqueles que sentem os seus recursos mais ameaçados face ao conflito trabalho-família sentido. Para os indivíduos que se identificam muito com a organização em que trabalham, a dificuldade em harmonizarem as

exigências do trabalho e as exigências dos papéis que têm de desempenhar no seio da sua família é uma ameaça aos seus recursos psicológicos, nomeadamente à sua crença na capacidade em resolverem de forma adequada e eficiente as suas tarefas no trabalho. Sugerimos que isto ocorre pelo facto de para os indivíduos para quem é central a pertença organizacional (elevada identificação organizacional), a diminuição do esforço a favor da organização como forma de diminuir a perceção de conflito trabalho-família não ser considerada uma opção viável, uma vez que coloca em causa a conceção que o indivíduo tem sobre a sua identidade enquanto membro da organização e a forma como o seu papel na organização deve ser desempenhado.

Com o presente estudo confirma-se que, tal como Maslach et al. (2001) propõem, a perda de eficácia percebida surge de uma falta de recursos relevantes para dar resposta às exigências. Todavia, com base nos resultados verificados, sugerimos que o consumo de recursos devido ao conflito trabalho-família sentido (Glaser & Hecht, 2013), por si só, não é suficiente para diminuir a perceção de auto-eficácia no trabalho dos indivíduos, um recurso pessoal vital. Consideramos antes que o conflito trabalho-família afeta essa confiança do indivíduo na sua própria capacidade para desempenhar com sucesso as tarefas no seu trabalho, quando, para além disso, a pertença organizacional assume a base central para o seu auto-conceito (Kramer, 1991). Sugerimos que a elevada identificação do indivíduo com a organização onde trabalha o induza a atribuir a responsabilidade das consequências negativas associadas ao conflito trabalho-família que experiencia não só à organização como a si próprio, designadamente, entendendo-o como um indício da sua incompetência para gerir o seu tempo e o seu trabalho, o que acaba por colocar em causa a confiança que tem nas suas capacidades como trabalhador, nomeadamente, a sua perceção de auto-eficácia no trabalho. De forma semelhante, Frone et al. (1992a) e Wang et al. (2010) propõem que indivíduos pouco identificados com a organização, tendem a responsabilizar somente a organização pela ocorrência de conflito trabalho-família.

Além disso, os resultados do presente estudo poderão também servir de suporte à ideia sugerida por Tavares et al. (2016) de que o nível de identificação organizacional condiciona os recursos que o indivíduo utiliza na organização onde trabalha para reequilibrar as suas relações de troca social e para conciliar os seus objetivos pessoais com os da mesma. Assim, aquilo que os indivíduos com elevados níveis de identificação organizacional consideram ser os recursos que têm disponíveis para lidar com o conflito trabalho-família sentido é diferente da avaliação que os indivíduos com baixos níveis de identificação organizacional fazem dos recursos que

têm disponíveis para lidar com essa situação. Indivíduos mais identificados com a organização, estão também mais motivados para investir um maior número de recursos no domínio do trabalho por forma a satisfazer os objetivos e necessidades da organização (Li et al., 2015; Rothbard & Edwards, 2003), no sentido de preservar a sua identidade social enquanto membro da organização (Dutton et al., 1994). Assim, sugerimos que para estes indivíduos cujo investimento de recursos na organização já é bastante elevado, o conflito trabalho-família experienciado vá consumir ainda mais os seus recursos pessoais, nomeadamente, diminuindo a sua perceção de auto-eficácia no trabalho, uma vez que este conflito entre as exigências incompatíveis dos dois papéis implica também ele gastos de recursos para que o indivíduo consiga lidar com o mesmo (Meijman & Mulder, 1998). Por outro lado, para os indivíduos pouco identificados com a organização, que têm uma perspetiva mais calculista da sua pertença organizacional, diminuir o seu esforço a favor da organização por forma a diminuir a perda dos seus recursos associada a um maior conflito trabalho-família, é, considerada uma moeda de troca viável. Desta forma, para indivíduos com níveis mais baixos de identificação organizacional, o conflito trabalho-família sentido acaba por não afetar a sua perceção de auto-eficácia no trabalho.

### **Contributos Teóricos**

A conclusão de que a identificação organizacional modera a relação entre conflito trabalho-família e a auto-eficácia no trabalho é uma contribuição importante para colmatar algumas falhas existentes na literatura sobre este tema, nomeadamente os resultados contraditórios que se verificam na relação entre estas duas variáveis. Se, por um lado, estudos anteriores confirmaram o impacto negativo do conflito trabalho-família na diminuição da auto-eficácia do indivíduo no trabalho (Garcia et al., 2014; Mathis & Brown, 2008), outros rejeitam essa hipótese (Beauregard, 2006; Wang et al., 2010). Assim, a presente investigação aprofunda o conhecimento acerca desta relação, demonstrando que a associação negativa do conflito trabalho-família com a auto-eficácia no trabalho nem sempre ocorre, sendo condicionada por outros fatores, neste caso, pelo nível de identificação organizacional, o que justifica os resultados inconsistentes encontrados até agora na literatura.

Este estudo contribui também para aprofundar o conhecimento empírico sobre as consequências do conflito trabalho-família, uma vez que a maioria das investigações se tem focado essencialmente nos seus preditores (e.g., Byron, 2005; Michel et al., 2011). Nesse contexto, estudar o impacto do conflito trabalho-família na auto-eficácia no trabalho traz um

importante contributo para o aprofundamento do estudo das consequências do conflito trabalho-família, nomeadamente para o campo do trabalho, uma vez que as investigações que exploram esta relação nesta direção são, até ao momento, escassas (e.g., Garcia et al., 2014; Mathis & Brown, 2008).

As investigações anteriores sobre identificação organizacional têm-se focado essencialmente nos seus efeitos positivos e protetores para os resultados organizacionais e individuais (e.g., Bizumic et al., 2009; van Dick et al., 2006), subestimando o seu potencial impacto negativo. Nesse sentido, o presente estudo contribui assim para enriquecer a literatura relativa à identificação organizacional, atentando para o seu potencial “lado negro” que, de acordo com Lee et al. (2015), é ainda muito pouco estudado. Os resultados do nosso estudo sugerem que a identificação organizacional pode dificultar a reação dos trabalhadores aos fatores de *stress* no local de trabalho, nomeadamente no que respeita ao conflito trabalho-família sentido. Este quadro teórico enriquece o conhecimento acerca do papel da identificação organizacional, o que poderá servir de base a futuras investigações.

Por fim, ainda do ponto de vista teórico, o presente estudo estabelece uma ponte entre três literaturas, a literatura sobre a interface trabalho-família, a literatura referente à identificação organizacional, e a literatura sobre a teoria da conservação dos recursos (Hobfoll, 1989, 2002), introduzindo a identificação organizacional como um moderador da relação entre conflito trabalho-família e auto-eficácia no trabalho.

Conclui-se que, de uma forma geral, este estudo contribuiu para aprofundar o conhecimento empírico sobre a interface trabalho família e preencher algumas lacunas existentes, focando-se nas suas consequências para o domínio do trabalho, nomeadamente para os enfermeiros, e nos fatores organizacionais que podem afetar essas relações, contribuindo ainda para o estabelecimento da ponte entre a interface trabalho-família e a identificação organizacional e fornecendo dados relevantes sobre o efeito negativo de uma excessiva identificação organizacional.

### **Limitações e Estudos Futuros**

Apesar dos importantes contributos deste estudo para a literatura, são também tidas em conta algumas limitações do mesmo.

A primeira relaciona-se com o facto de todas as variáveis em estudo terem sido medidas pelo mesmo instrumento, utilizando a mesma fonte (dados auto-reportados), o que torna os resultados mais vulneráveis à variância associada ao método comum (Podsakoff, 2012). Assim,

apesar de terem sido adotadas outras estratégias que podem reduzir a vulnerabilidade dos resultados a este efeito, este não foi totalmente controlado, uma vez que uma das principais causas da variância comum do método é exatamente obter as medidas de ambas as variáveis (preditoras e critério) a partir da mesma fonte (do mesmo indivíduo) (Podsakoff et al., 2003). Como forma de contornar esta questão, alguns autores sugerem medir certas variáveis a partir de outras fontes, como por exemplo, pedindo às chefias para avaliarem o comportamento do seu trabalhador (Podsakoff et al., 2003). Contudo, dadas todas as variáveis em estudo medirem percepções e crenças dos indivíduos, não considerámos adequado recolher esses dados através de medidas hétero-reportadas.

Como referido anteriormente, na presente investigação utilizaram-se, no entanto, algumas técnicas processuais que contribuíram para minimizar a vulnerabilidade dos resultados a esses efeitos do método comum (Podsakoff et al., 2012), que poderá influenciar a força das relações observadas. Assim, como forma de minimizar a tendência para responder de acordo com o que é socialmente desejável, algo bastante frequente quando se medem atitudes ou quando a resposta verdadeira ameaça a auto-confiança do inquirido (Hill & Hill, 2000), os participantes foram informados acerca da confidencialidade e anonimato das suas respostas antes de se iniciar o estudo. Por sua vez, de forma a evitar estilos de resposta localizados no extremo e ponto médio da escala, bem como um possível efeito de halo, que ocorre quando existe contágio de respostas e o inquirido dá a mesma resposta a todos os itens, variou-se o nº de pontos das escalas de resposta utilizadas, particularmente a da auto-eficácia no trabalho. Além disso, este estudo foi conduzido em dois momentos do tempo distintos, onde se introduziu uma separação temporal entre a medição das variáveis, i.e., a identificação organizacional (moderadora) foi medida no primeiro momento do estudo, enquanto que o conflito trabalho-família e a auto-eficácia no trabalho foram recolhidas no segundo momento do estudo, uma semana depois. Este tipo de separação no tempo de medida das variáveis permite, entre outras coisas, que informação anterior possivelmente retida pelo participante deixe a memória a curto-prazo. Por último, o modelo de regressão testado pretendeu verificar o efeito de interação existente e não os efeitos principais, o que também pode ajudar a diminuir os efeitos do método comum, uma vez que é muito improvável que o efeito de moderação observado seja explicado pela variância associada ao método comum (Podsakoff et al., 2012).

Por outro lado, apesar do distanciamento temporal utilizado na recolha de dados, algo que controla alguns enviesamentos das respostas dos participantes, importa salientar que uma das limitações da presente investigação passou por não ter sido possível medir as três variáveis em estudo de forma independente em três intervalos de tempo, nomeadamente, em primeiro lugar a moderadora, seguida da preditora, e por fim a critério, tendo sido apenas possível medir a variável moderadora antes das outras. Tal limitação não permite estabelecer relações causais rigorosas entre as variáveis em estudo, nomeadamente, entre o conflito trabalho-família e a auto-eficácia no trabalho o que, aliás, também se constituiu como uma limitação noutros estudos semelhantes (e.g. Allen et al., 2012; Erdwins et al., 2001; Garcia et al., 2014). Assim, apesar de se considerar os resultados da presente investigação teoricamente sólidos, i.e., que a diminuição da auto-eficácia no trabalho é uma consequência do conflito trabalho-família devido à perda de recursos causada por esse conflito, é necessário algum cuidado ao interpretar a direção de causalidade desta relação. Os resultados observados são consistentes com o modelo hipotetizado mas também podem ser coerentes com outros modelos causais. De facto, não existe ainda consenso na literatura no que respeita à causalidade da relação entre o conflito trabalho-família e a perceção de auto-eficácia (Galser & Hecht, 2013). De acordo com Erdwins et al. (2001) a auto-eficácia é uma variável que protege os indivíduos face ao conflito trabalho-família. Os autores sugerem assim que os indivíduos que se sentem mais confiantes relativamente à sua capacidade para desempenhar o seu trabalho, são aqueles que experienciam menores níveis de conflito trabalho-família. Desta forma, dada a falta de consenso, sugere-se que se repliquem os efeitos verificados em futuras investigações de carácter longitudinal, na qual a recolha de dados seja realizada em três momentos distintos do tempo, o que permitirá reforçar a credibilidade destas descobertas.

Realizar a recolha de dados em dois intervalos de tempo tornou-se um dos maiores entraves da presente investigação, nomeadamente por se tratarem de enfermeiros que trabalham geralmente por turnos, o que tornou complexa a tarefa de conseguir chegar e avaliar o mesmo sujeito duas vezes em duas semanas diferentes e pode justificar a morte experimental verificada.

O facto dos questionários terem sido administrados via papel ao invés da via *online*, pode também constituir uma limitação do presente estudo, pois acabou por restringir a dimensão da amostra, não tendo tornado possível chegar a um número mais alargado de trabalhadores, exigindo um grande dispêndio de tempo por parte dos investigadores, e acabando por dificultar a inserção e tratamento dos dados na base. Contudo, o facto de a recolha ter sido realizada presencialmente trouxe também algumas vantagens, pois a presença do investigador e do seu

supervisor, acabou por levar a maioria dos participantes a responder mais facilmente ao questionário no momento da sua entrega, evitando que se esquecessem de o fazer ou que desistissem a meio.

A dimensão reduzida da amostra revelou-se também uma limitação deste estudo, uma vez que contribuiu para diminuir a fiabilidade da escala utilizada para avaliar o conflito trabalho-família, que no estudo original demonstrou uma consistência interna bastante adequada, mas na presente amostra ficou ligeiramente abaixo desse valor. Uma amostra de 200 ou mais sujeitos teria sido o ideal para melhorar as estimativas do coeficiente de fiabilidade alfa de Cronbach (Hill & Hill, 2009). A amostra reduzida e o processo de seleção da mesma (não aleatório mas por conveniência) acaba também por poder interferir na generalização e extrapolação dos resultados obtidos (Maroco & Bispo, 2003). Seria interessante replicar estes resultados numa amostra de maior dimensão e de vários setores ocupacionais.

Por último, apesar de ter sido garantido aos participantes a confidencialidade e anonimato das suas respostas, sugere-se que mesmo assim as respostas a alguns itens, nomeadamente aos itens relativos à identificação organizacional e ao conflito trabalho-família, possam ter sofrido alguns enviesamentos devido à desejabilidade social, uma vez que abordam questões relativas aos sentimentos face à organização onde trabalham e são um indicador da atuação da organização no que se refere à articulação da vida profissional com a vida familiar. Nesse sentido, pode ter existido algum receio por parte dos trabalhadores que as chefias acessem às suas respostas, o que pode ter desencadeado respostas de acordo com o que é socialmente aceite e não com aquilo que realmente pensam ou sentem. Como forma de reduzir a desejabilidade social na formulação dos itens, sugere-se que em futuras investigações se reveja a formulação dos itens dessas escalas e se evitem afirmações que demonstrem claramente aquilo que é socialmente aceitável (e.g. “Os sucessos do (*nome da organização*) são também os meus sucessos.”) (Podsakoff et al., 2012).

Apesar das limitações apontadas, considera-se que os resultados da presente investigação constituem uma mais-valia para a literatura empírica sobre as questões relacionadas com a interface trabalho-família e a identificação organizacional, e que podem ser explorados em estudos futuros.

Uma vez que o presente estudo pretendeu testar se a identificação organizacional condicionava a relação entre conflito trabalho-família e auto-eficácia no trabalho, propõe-se agora que, em futuras investigações, se averigue que outras variáveis poderão explicar esta relação (i.e., variáveis mediadoras), no sentido de clarificar empiricamente o porquê do conflito

trabalho-família diminuir a percepção de auto-eficácia. No presente estudo, sugere-se que tal aconteça devido à diminuição de recursos causada pelos esforços em conciliar as exigências de ambos os domínios (trabalho e família). Contudo, consideramos importante perceber que outras variáveis poderão explicar esta relação. Sugere-se, por exemplo, que se teste o papel mediador do afeto negativo por se tratar de uma variável associada à auto-eficácia (Speier & Frese, 1997; Tsai, Chen, & Liu, 2007), e por considerarmos que possa estar também associada ao conflito trabalho-família. Pode-se também testar o papel mediador de variáveis relacionadas com a dimensão familiar, como o envolvimento familiar ou a dedicação à família, uma vez que acreditamos que, possivelmente, a diminuição da percepção de auto-eficácia no trabalho possa também estar relacionada com um maior investimento na esfera familiar e diminuição do esforço do indivíduo no trabalho como forma de reduzir a interferência do trabalho na família, o que pode, contudo, diminuir a confiança em desempenhar com sucesso as tarefas do seu trabalho.

Por sua vez, tendo-se confirmado que a relação conflito trabalho-família e auto-eficácia no trabalho é moderada pela identificação organizacional, sugerimos que em futuros estudos se investigue outras condições que poderão limitar esta relação, nomeadamente, fatores que atenuem esta relação negativa. Propõe-se, por exemplo, que se teste o papel da percepção de controlo no trabalho como possível moderadora desta relação, uma vez que a auto-eficácia é um construto relacionado com a confiança do indivíduo em controlar as situações que ocorrem na sua vida, sendo que, provavelmente, um indivíduo que sente um elevado controlo sobre a realização das tarefas do seu trabalho, não verá a sua auto-eficácia no trabalho ser tão afetada pelo conflito trabalho-família, como um indivíduo que não tem qualquer tipo de controlo sobre as tarefas do seu trabalho.

Seria ainda interessante em investigações futuras, testar o papel moderador da identificação com o papel familiar na relação entre conflito trabalho-família e auto-eficácia na família. De facto, é de esperar que um indivíduo que experiencie interferência do trabalho na família, se sinta também menos eficaz a desempenhar com sucesso o seu papel como membro familiar. Sugerimos que essa relação poderá ser intensificada pelo nível de identificação com o papel familiar, uma vez que um indivíduo que se identifique com a sua família vai experienciar mais *distress* devido ao medo que tem da exclusão enquanto membro familiar (Mühlhaus, 2016), e vai sentir que não é capaz de corresponder às exigências familiares (menos auto-eficaz a desempenhar o papel familiar), quando se apercebe que o trabalho interfere na sua vida familiar, do que um indivíduo que atribui menor importância ao papel familiar.

Por último, propomos ainda que futuras investigações incidam também sobre a vertente positiva da interface trabalho-família (e.g. enriquecimento ou facilitação trabalho-família), pois a maioria dos estudos tem-se focado nas relações negativas e no conflito entre estes dois domínios, não atribuindo a devida importância às vantagens associadas ao desempenho de vários papéis (Greenhaus & Powell, 2006). Consideramos que, possivelmente, o enriquecimento trabalho-família possa aumentar a perceção de auto-eficácia do indivíduo no trabalho.

Torna-se então necessário dar continuidade ao estudo da interface trabalho-família, nomeadamente no que respeita às suas causas e consequências para o desempenho e bem-estar dos indivíduos e das próprias organizações, no sentido de salientar a importância que a conciliação entre a vida profissional e familiar tem para a qualidade de vida dos trabalhadores, demonstrando o papel essencial que as organizações devem ter nesse processo. Continuar a investigar a relação entre o trabalho e a família, nomeadamente as suas consequências, contribuirá para incentivar intervenções e práticas organizacionais cada vez mais focadas em promover o equilíbrio entre a vida familiar e profissional dos indivíduos (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Netmeyer, Maxham III, & Pullig, 2005).

### **Implicações Práticas**

A articulação entre as exigências dos papéis profissionais e da vida familiar tem-se revelado nos últimos anos um dos maiores desafios com que os indivíduos e as organizações se deparam atualmente (Kossek & Lambert, 2005). Os resultados deste estudo demonstraram que a forma como os trabalhadores articulam a sua vida profissional com a sua vida familiar tem efeitos na sua perceção de auto-eficácia, o que, de acordo com Stajkovic e Luthans (1998), poderá afetar o seu desempenho no trabalho, bem como o desempenho da própria organização. Assim, estes resultados sugerem que os gestores de recursos humanos devem preocupar-se cada vez mais em criar oportunidades para os trabalhadores poderem conciliar as obrigações do trabalho e da família, e assim reduzirem a perceção de conflito entre ambas as esferas. Para isso, torna-se importante a criação de um clima organizacional de apoio ao equilíbrio trabalho-família, por exemplo, através da implementação de “políticas amigas da família”, que fomente a utilização de medidas organizacionais que vão nesse sentido, como sejam, a flexibilização de horários; a hipótese de optar por um contrato a tempo parcial; a disponibilização de creches na organização ou o estabelecimento de parcerias com instituições de cuidado aos dependentes, entre outras (Butts, Casper, & Yang, 2013; Chambel & Santos, 2009). É importante, no entanto,

alertar, que não basta ter disponíveis na organização este tipo de políticas de apoio à família, mas também assegurar que os trabalhadores estão cientes da sua disponibilidade e benefícios e que, de facto, percebem a sua organização como suporte para a sua vida familiar (Allen, 2001). Os gestores devem então ter a preocupação de informar os seus trabalhadores acerca das políticas de apoio à família disponíveis na organização, explicando ainda como é que beneficiar dessas políticas pode contribuir para a redução do *distress* (Dishon-Berkovits, 2013). O presente estudo atenta então para o papel fundamental das organizações em criar condições que promovam, enriqueçam e protejam os recursos dos trabalhadores, nomeadamente, fomentando, entre outras coisas, o suporte organizacional, a segurança e a estabilidade (Hobfoll, 2011), para que estes se mantenham produtivos (Hobfoll, 2011) e mantenham uma atitude positiva face à organização (Butts, Casper, & Yang, 2013) e a si próprios. Tais recursos organizacionais contribuem para o alcance dos objetivos profissionais dos trabalhadores e reduzem as exigências sentidas pelos mesmos no domínio do trabalho (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007).

Por outro lado, os resultados encontrados sugerem que os gestores de recursos humanos devem estar atentos às consequências da identificação organizacional para aquilo que são as expectativas dos trabalhadores e a sua conceção do que é um desempenho apropriado em contexto organizacional. A maioria da investigação referente ao impacto da identificação organizacional, chama a atenção dos gestores para os seus efeitos positivos nos resultados individuais e organizacionais, nomeadamente no bem-estar individual (e.g. Wegge, Schuh, & van Dick, 2012), ou no aumento de comportamentos extra-papel e envolvimento no trabalho (e.g. Riketta, 2005). Contudo, os resultados do presente estudo demonstram que o excesso de esforço extra dedicado à organização e ao trabalho associado a níveis elevados de identificação organizacional poderá também comprometer, a longo-prazo, o bem-estar do indivíduo. Indivíduos altamente identificados com a organização despendem grandes quantidades de recursos, como tempo e energia, no trabalho, o que por sua vez lhes dá menos tempo para recuperar dos esforços excessivos, podendo aumentar os níveis de *stress* e fadiga, comprometendo assim a sua saúde e bem-estar (e.g., Avanzi et al., 2012). Assim, embora a identificação organizacional seja geralmente positiva para os indivíduos e para as organizações, no presente estudo encorajam-se os gestores a estarem atentos e acompanharem o desenvolvimento da identificação organizacional dos seus trabalhadores, e a serem sensíveis às consequências nefastas associadas a níveis elevados dessa identificação. Para tal torna-se essencial encorajar os trabalhadores a manter um equilíbrio saudável entre a vida familiar e a

vida profissional, não encorajando, por outro lado, comportamentos pouco saudáveis, tais como trabalhar demasiado, ou longas horas (Avanzi et al., 2012). Isto torna-se ainda mais importante para o setor da saúde, uma vez que esses trabalhadores, nomeadamente os enfermeiros, estão sujeitos a longas horas de trabalho e a trabalho por turnos, o que não contribui para que sejam capazes de conciliar a vida familiar com a vida profissional, nem para o seu bem-estar e saúde (Berkman et al., 2015).

Os resultados desta investigação salientam ainda a relevância prática do estudo do conflito trabalho-família em enfermeiros, uma população conhecida por experienciar elevados níveis de conflito trabalho-família, devido a algumas características específicas do seu contexto de trabalho, tais como, o trabalho por turnos, as longas horas de trabalho ou a responsabilidade inerente a profissões relacionadas com a prestação de cuidados (Grzywacz, Frone, Brewer, & Kovner, 2006).

As conclusões encontradas neste trabalho salientam a importância que os gestores das organizações têm na prevenção do conflito trabalho-família e na promoção do equilíbrio trabalho-família, nomeadamente através da criação de ambientes de trabalho saudáveis que protejam os recursos dos seus trabalhadores, particularmente a sua auto-eficácia no trabalho. O estudo atenta ainda para os benefícios inerentes ao facto de possuir na organização trabalhadores que confiam nas suas próprias capacidades para executar o seu trabalho, nomeadamente para o desempenho individual e organizacional.

## **VI. Conclusão**

Os resultados deste estudo sugerem que os efeitos prejudiciais do conflito trabalho-família sentido para a auto-eficácia do indivíduo são potenciados quando a pertença organizacional é central para a forma como o indivíduo se define enquanto pessoa, i.e., quando a sua identificação organizacional é elevada. Este estudo contribui de forma importante para a literatura, sendo um dos primeiros a analisar as condições que intensificam o impacto negativo que a incapacidade de articular o trabalho e a família tem para os recursos pessoais do indivíduo, nomeadamente para a perceção que este tem da sua capacidade de ter um desempenho bem-sucedido na organização.



## VII. Referências

- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1988). Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination, *European Journal of Social Psychology*, 18(3), 17-334.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationship of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411–420.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435.
- Allen, J. A., Crowe, J., Baran, B. E., & Scott, C. (2016). Organizational Identification: A Context-Specific Mitigating Resource of Work-Family Conflict. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 24(1), 27-35.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & 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.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work–family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26.
- Allport, G. W. (1955). *Becoming*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Amiot, C. E., Terry, D. J., Jimmieson, N. L., & Callan, V. J. (2006). A longitudinal investigation of coping processes during a merger: Implications for job satisfaction and organizational identification. *Journal of Management*, 32(4), 552-574.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 813–837.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34, 325–374.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual. *Advances in Strategic Management*, 13, 17–62.

- Avanzi, L., Schuh, S. C., Fraccaroli, F., & van Dick, R. (2015). Why does organizational identification relate to reduced employee burnout? The mediating influence of social support and collective efficacy. *Work & Stress*, 29(1), 1-10.
- Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress*, 26(3), 289-307.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284.
- Bakker, A. B., ten Brummelhuis, L. L., Prins, J. T., & van der Heijden, F. M. (2011). Applying the job demands-resources model to the work–home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 170-180.
- Bandura, A. (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Bandura, A. (1977b). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1988b). Reflection on nonability determinants of competence. In R. J. Sternberg & J. Kolligian, Jr. (Eds.), *Competence considered: Perceptions of competence and incompetence across the lifespan* (pp. 315-362). New Haven, CT: Yale University Press.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*, (vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman & Co.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26.
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Applied Psychology*, 51(2), 269-290.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164-180.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organization behavior*, (vol. 2 pp. 179-200). New York: Wiley.

- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44.
- Barling, J., & Sorensen, D. (1997). Work and family: In search of a relevant research agenda. In C. L. Cooper & S. E. Jackson (Eds.), *Creating tomorrow's organizations* (pp. 157–169). New York: Wiley.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), 125–182.
- Barnett, R. C. (1999). A new work-life model for the twenty-first century. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562(1), 143–158.
- Baumeister, R. F., & Jones, E. E. (1978). When self-presentation is constrained by the target's knowledge: Consistency and compensation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 608–618.
- Beauregard, T. A. (2006). Predicting interference between work and home: A comparison of dispositional and situational antecedents. *Journal of Managerial Psychology*, 21(3), 244-264.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475–491.
- Bellavia, G., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp. 143-162). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bergami, M., & Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct predictors of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39, 555–577.
- Berkman, L. F., Liu, S. Y., Hammer, L., Moen, P., Klein, L. C., Kelly, E., Fay, M., Davis, K., Durham, M., Karuntzos, G., & Buxton, O. M. (2015). Work–family conflict, cardiometabolic risk, and sleep duration in nursing employees. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 20(4), 420.
- Billings, D. W., Folkman, S., Acree, M., & Moskowitz, J. T. (2000). Coping and physical health during caregiving: The roles of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(1), 139–142.
- Bizumic, B., Reynolds, K. J., Turner, J. C., Bromhead, D., & Subasic, E. (2009). The Role of the group in individual functioning: School identification and the psychological well-being of staff and students. *Applied Psychology*, 58(1), 171-192.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bohen, H. C., & Viveros-Long, A. (1981). *Balancing jobs and family life: Do flexible work schedules help?* Philadelphia: Temple Univ. Press.

- Bouffard-Bouchard, T. (1990). Influence of self-efficacy on performance in a cognitive task. *Journal of Social Psychology, 130*(3), 353-363.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African-Americans: Implications for group identification and well being. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 135–149.
- Brief, A. P., Schuler, R. S., & Van Sell, M. (1981). *Managing job stress*. Boston: Little, Brown.
- Brown, G. W., & Andrews, B. (1986). Social support and depression. In M. H. Appley & R. Trumbull (Eds.), *Dynamics of stress: Physiological, psychological and social perspectives* (pp. 257-282). New York: Plenum Press.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 457–472.
- Burke P. J., & Reitzes D. C. (1991). An identity approach to commitment. *Social Psychology Quarterly, 54*, 239-251.
- Burke, R. J., Weir, T., & Duwors, R. E. (1980b). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations, 33*(4), 253-278.
- Butts, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S. (2013). How important are work–family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology, 98*(1), 1-25.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169-198.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Ferguson, M., Hunter, E. M., Clinch, C. R., & Arcury, T. A. (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work–family interface: An analysis across time. *Journal of Applied Psychology, 96*(5), 1045-1054.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior, 56*(2), 249-276.
- Chambel, M. J., & Santos, M. V. D. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estud. Psicol.(Campinas), 26*(3), 275-286.
- Cherniss, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135–149). London: Taylor & Francis.
- Cho, E., & Tay, L. (2015). Domain satisfaction as a mediator of the relationship between work-family spillover and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology, 1-13*.

- Christ, O., van Dick, R., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behaviour among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, *73*, 329–341.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (2<sup>nd</sup> ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 155-177.
- Diseth, A. (2011). Self-efficacy, goal orientations and learning strategies as mediators between preceding and subsequent academic achievement. *Learning and Individual Differences*, *21*(2), 191–195.
- Dishon-Berkovits, M. (2013). Burnout: Contributing and Protecting Factors Within the Work-Family Interface. *Journal of Career Development*, *XX(X)*, 1-20.
- Dukerich, J. M., Kramer, R. M., & Parks, J. M. (1998). The dark side of organizational identification. In D. Whetten & P. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Developing theory through conversations* (pp. 245-256). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, *39*, 239-263.
- Eagle, B. E., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, *50*(2), 168-184.
- Eby, L. T., Casper, W. J., 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*(1), 124-197.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a simultaneous multi-foci model. *Journal of Personnel Psychology*, *9*, 17–26.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, *25*(1), 178-199.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, *50*(3), 230-238.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.

- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior, 13*(7), 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*(4), 325–335.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 145-167.
- Garcia, P. R. J. M., Milkovits, M., & Bordia, P. (2014). The Impact of Work-Family Conflict on Late-Career Workers' Intentions to Continue Paid Employment: A Social Cognitive Career Theory Approach. *Journal of Career Assessment, 22*(4), 682-699.
- Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual Review of Sociology, 1*-33.
- Gergen, K. J. (1968). Personal consistency and the presentation of self. In C. Gordon & K. J. Gergen (Eds.), *The self in social interaction* (pp. 299-308). New York: Wiley.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review, 17*(2), 183-211.
- Glaser, W., & Hecht, T. D. (2013). Work-family conflicts, threat-appraisal, self-efficacy and emotional exhaustion. *Journal of Managerial Psychology, 28*(2), 164-182.
- Glass, J. L., & Estes, S. B. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology, 23*, 289-313.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity. *American Sociological Review, 25*, 165-167.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 350-370.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. *Research in Occupational Stress and well-being, 5*, 61-98.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.

- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391-412). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work/family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, *34*(2), 133-153.
- Greenhaus, J. H., & Singh, R. (2004). Work-family relationships. In C. D. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of applied psychology* (pp. 687-698). San Diego: Elsevier.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, *14*(4), 236-243.
- Grzywacz, J. G., Frone, M. R., Brewer, C. S., & Kovner, C. T. (2006). Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Research in nursing & Health*, *29*(5), 414-426.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(1), 111-126.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *76*(4), 560-568.
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior: Special Issue on Work and Family Balance*, *50*, 185-203.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, *37*(3), 159-169.
- Haslam, S. (2004). *Psychology in organizations*, Sage, New York.
- Haslam, S. A., & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies, and contributions. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, (vol. 20, pp. 39-118). Sussex, UK: Wiley.
- Haslam, S. A., O'Brien, A., Jetten, J., Vormedal, K., & Penna, S. (2005). Taking the strain: Social identity, social support, and the experience of stress. *British Journal of Social Psychology*, *44*(3), 355-370.
- Hassan, S. (2010). *Fair treatment, job involvement, and turnover intention of professional employees in government: The importance of organizational identification as a mediator*.

- Doctoral Dissertation, Rockefeller College of Public Affairs and Policy, Department of Public Administration and Policy. Ohio: Ohio State University.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2009). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789–800.
- Hobfoll S. E. (1985b). Personal and social resources and the ecology of stress resistance. In P. Shaver (Ed.), *Review of personality and social psychology*, (vol. 6, pp. 265-290). Beverly Hills, CA: Sage.
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–370.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122.
- Hogg, M., & Terry, D. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121–140.
- Hogg, M., Terry, D., & White, K. (1995). A Tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 255-269.
- James, W. (1890). *Principles of psychology*. New York: Holt.
- Holden, G. (1991). The relationship of self-efficacy appraisals to subsequent health related outcomes: A meta-analysis. *Social Work in Health Care*, 16(1), 53–93.
- Jansen, N., Kant, I., Van Amelsvoort, L.V., Nijhuis, F., & Van den Brandt, P. (2003). Need for recovery from work: evaluating short-term effects of working hours, patterns and schedules. *Ergonomics*, 46(7), 664-80.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349.
- Jimmieson, N. L., Terry, D. J., & Callan, V. J. (2004). A longitudinal study of employee adaptation to organizational change: The role of change-related information and change-related self-efficacy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 11-27.

- Johns G. (1991). Substantive and methodological constraints on behavior and attitudes in organizational research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 49(1), 80-104.
- Jones, A. P., & Butler, M. C. (1980). A role transition approach to the stresses of organizationally-induced family role disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 367-376.
- Judge, T.A., Erez, A., & Bono, J.E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11, 167-187.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Kahn R. L., Wolfe D. M., Quinn R. P., Snoek J. D., & Rosenthal R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kaniasty, K., & Norris, F. (1995). In search of altruistic community: Patterns of social support mobilization following Hurricane Hugo. *American Journal of Community Psychology*, 23, 447-477.
- Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two job families. *Family Relations*, 29, 483-488.
- Kim, S. L., Lee, S., Park, E., & Yun, S. (2015). Knowledge sharing, work-family conflict and supervisor support: investigating a three-way effect. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(19), 2434-2452.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198-215.
- Kossek, E. E., & Lambert, S. J. (2005). "Work-family scholarship:" Voice and context. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Work and life integration: organizational, cultural and individual perspectives* (pp. 3-17). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Kramer, R. (1991). Intergroup relations and organizational dilemmas: The role of categorization processes. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, (vol. 13, 191-228). Greenwich, CT: JAI Press.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

- Lee, E. S., Park, T. Y., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, *141*(5), 1049-1080.
- Leotti, L. A., Iyengar, S. S., & Ochsner, K. N. (2010). Born to choose: The origins and value of the need for control. *Trends in cognitive sciences*, *14*(10), 457-463.
- Lerner, J. V. (1994). *Working women and their families*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Li, Y., Fan, J., & Zhao, S. (2015). Organizational identification as a double-edged sword: dual effects on job satisfaction and life satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, *14*(4), 182-191.
- Lindblom, A., Kajalo, S., & Mitronen, L. (2016). Does a retailer's charisma matter? A study of frontline employee perceptions of charisma in the retail setting. *Journal of Services Marketing*, *30*(3), 266-276.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*(3), 541-572.
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and Stress*, *8*(3), 244-254.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, *13*(2), 103-123.
- Marique, G., & Stinglhamber, F. (2011). Identification to proximal targets and affective organizational commitment: The mediating role of organizational identification. *Journal of Personnel Psychology*, *10*, 107-117.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time, and commitment. *American Sociological Review*, *42*, 921-936.
- Marks, N. F. (1996). Caregiving across the lifespan: National prevalence and predictors. *Family Relations*, *45*, 27-36.
- Maroco, J., & Bispo, R. (2003). *Estatística aplicada às ciências sociais e humanas*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397-422.
- Mathis, C. J., & Brown III, U. J. (2008). Work-family conflict and job satisfaction: the mediating effects of job-focused self-efficacy. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, *12*(1), 93-106.

- Matthews, R. A., Kath, L. M., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). A short, valid, predictive measure of work–family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 75-90.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology, 25*(3), 381-396.
- Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology: Work Psychology* (pp. 5-33). Psychology Press, Hove.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 665–683.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20–52.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 689-725.
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources, 9*, 439–454.
- Mühlhaus, J., & Bouwmeester, O. (2016). The paradoxical effect of self-categorization on work stress in a high-status occupation: Insights from management consulting. *Human Relations, 4*, 1-30.
- Myers, G. C. (1990). Demography of aging. In R. H. Binstock & L. K. George (Eds.), *Handbook of aging and the social sciences* (pp. 19-44). San Diego, CA: Academic Press.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400-410.
- Netemeyer, R. G., Maxham III, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflicts in the work–family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing, 69*(2), 130-143.
- Ouweneel, E., Schaufeli, W. B., & Le Blanc, P. M. (2013). Believe, and you will achieve: changes over time in self-efficacy, engagement, and performance. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 5*(2), 225-247.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research, 66*, 543–578.

- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., & Godshalk, V. M. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior, 48*(3), 275–300.
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work–family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(4), 318-326.
- Pleck, J. H., Staines. G. L., & Lang. L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review, 103*(3), 29-32.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879-903.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology, 63*, 539-569.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp. 171–207). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 66*(2), 358-384.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68–78.
- Roth, L., & David, E. M. (2009). Work-family conflicts and work performance. *Psychological Reports, 105*(1), 80-86.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamic of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly, 46*(4), 655–684.
- Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2003). Investment in work and family roles: A test of identity and utilitarian motives. *Personnel Psychology, 56*(3), 699-729.
- Rubio, C., Osa, A., Recio, P., Urien, B., & Peiró, J. M. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 31*(3), 147-154.
- Schwarzer, R. (1994). Optimistic competency belief: Assessment of a personal coping resource. *Diagnostica, 40*, 105-123.
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(2), 219-241.

- Scott, C., Corman, S., & Cheney, G. (1998). Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298–336.
- Seggelen-Damen, I. V., & van Dam, K. (2016). Self-reflection as a mediator between self-efficacy and well-being. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 18-33.
- Shea, C. M., & Howell, J. (1999). Charismatic leadership and task feedback: a laboratory study of their effects on self-efficacy. *Leadership Quarterly*, 10(3), 375-396.
- Shelton, S. H. (1990). Developing the construct of general self-efficacy. *Psychological Reports*, 66, 987–994.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. (1982). The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Sluss, D. M., Ashforth, B. E., & Gibson, K. R. (2012). The search for meaning in (new) work: Task significance and newcomer plasticity. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 199-208.
- Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 51-61.
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330-50.
- Speier, C., & Frese, M. (1997). Generalized self-efficacy as a moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal study in East Germany. *Human Performance*, 10, 171-192.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Steele, C. M. (1988). Advances in experimental social psychology. In L. Berkowitz (Ed.), *The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self*, (vol. 21, pp. 261–302). San Diego, CA: Academic Press.
- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., & Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1-16.
- Stryker, S., & Burke, P. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284–297.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1982) Commitment, identity salience and role behavior: Theory and research example. In W. Ickers & E. Knowles (Eds.), *Personality, roles and social behavior* (pp. 199-219). New York: Springer-Verlag.
- Stryker S, & Serpe R. T. (1994). Identity Salience and Psychological Centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57,16-35.
- Swanson, V., & Power, K. G. (1999). Stress, satisfaction and role conflict in dual-doctor partnerships. *Community, Work & Family*, 2(1), 67-88.

- Swindle, R. W. Jr., Heller, K., & Lakey, B. (1988). A conceptual reorientation to the study of personality and stressful life events. In L. H. Cohen (Ed.), *Research on stressful life events: Theoretical and methodological issues* (pp. 237-268). Beverly Hills, CA: Sage.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Tavares, S. M. (2009). *O fenómeno da identificação organizacional: contributos para a sua explicação*. Tese de Doutoramento em Psicologia Social e Organizacional. Lisboa: ISCTE-IUL.
- Tavares, S. M., 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.
- Tavares, S. M., & Dias, A. (2014). Do conflito trabalho-família à (in)satisfação com a vida: Um caminho trilhado pela diminuição do vigor. In L. Lima, S. Marques, & S. Bernardes (Orgs.), *Psicologia Social da Saúde: estudos, programas e instrumentos* (vol. 1). Lisboa: Edições Sílabo, Lda. (com arbitragem científica) (pp. 89-105). ISBN: 978-972-618-758-5.
- Tavares, S. M., van Knippenberg, D., & van Dick, R. (2016). Organizational identification and “currencies of exchange”: integrating social identity and social exchange perspectives. *Journal of Applied Social Psychology*, 46(1), 34-45.
- Tesser, A. (1988). Advances in experimental social psychology. In L. Berkowitz (Ed.), *Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior*, (vol. 21, pp. 181–227). San Diego, CA: Academic Press.
- Thoits, P. (1994). Stressors and problem-solving: The individual as psychological activist. *Journal of Health and Social Behavior*, 35, 143–160.
- Tsai, W. C., Chen, C. C., & Liu, H. L. (2007). Test of a model linking employee positive moods and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1570-1583.
- van Der Heijden, B. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). Work-home interference among nurses: Reciprocal relationships with job demands and health. *Journal of Advanced Nursing*, 62(5), 572-584.
- van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K., & Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351–360.
- van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17(4), 283–301.

- van Dick, R., & Haslam, S.A. (2012). Stress and well-being in the workplace: Support for key propositions from the social identity approach. In J. Jetten, C. Haslam, & S.A. Haslam (Eds.), *The social cure: Identity, health, and well-being* (pp. 175-194). New York, NY: Psychology Press.
- van Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior, 72*(3), 388–399.
- van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 77*(2), 171–191.
- van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: a social identity perspective. *Applied Psychology: An International Review, 49*(3), 357-371.
- van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior, 27*(5), 571-584.
- van Knippenberg, D., van Dick, R., & Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange: Identification, organizational and supervisor support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology, 37*(3), 457–477.
- van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(2), 137–147.
- Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations, 54*(12), 1609–1637.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader–member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 115*(2), 204-213.
- Wang, P., Lawler, J. J., & Shi, K. (2010). Work–family conflict, self-efficacy, job satisfaction, and gender: Evidences from Asia. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 17*(3) 298-308.
- Wegge, J., Schuh, S. C., & van Dick, R. (2012). ‘I feel bad’, ‘We feel good’?-Emotions as a Driver for Personal and Organizational Identity and Organizational Identification as a Resource for Serving Unfriendly Customers. *Stress and Health, 28*(2), 123-136.
- Wegge, J., van Dick, R., Fisher, K. G., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). Work motivation, organisational identification and well-being in call centre work. *Work and Stress, 20*(1), 60–83.

- Wells, J. D., Hobfoll, S. E., & Lavin, J. (1999). When it rains it pours: The greater impact of resource loss compared to gain on psychological distress. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *25*(9), 1172–1182.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*(2), 121–141.