

“NÃO HÁ BELA SEM SENÃO”. A IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL, OS COMPORTAMENTOS DE DEDICAÇÃO AO TRABALHO E O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

*Susana Tavares*¹

*António Caetano*²

*Sílvia Silva*²

Resumo: Este estudo pretendeu analisar a influência da identificação organizacional na percepção de conflito trabalho-família do indivíduo, testando o papel mediador da dedicação ao trabalho. Este trabalho é inovador, na medida em que, na literatura, não se conhecem estudos que, de uma forma geral, avaliem as consequências da identificação organizacional para o indivíduo e, particularmente, o seu impacto na percepção de conflito trabalho-família. Por forma a podermos estudar estas relações, elaborámos um questionário, o qual foi respondido por 128 membros de uma instituição de I & D portuguesa. Os dados foram analisados recorrendo-se a modelos de equações estruturais. Os resultados obtidos mostraram que quanto maior o nível de identificação organizacional de um indivíduo, mais este perceciona existir uma interferência do seu trabalho no desempenho adequado dos seus papéis na esfera familiar.

Os resultados sugerem ainda que este impacto da identificação organizacional no conflito trabalho-família se deve ao aumento dos comportamentos de dedicação ao trabalho, operacionalizada através do aumento das horas extra, exibidos pelos indivíduos altamente identificados com a organização.

Palavras-chave: identificação organizacional, dedicação ao trabalho, conflito trabalho-família.

“There’s no rose without a thorn”. Organisational identification, job dedication behaviours and work-to-family conflict (Abstract): The present study aims to analyse organizational identification’s impact on the perception of work-to-family

¹ Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), Lisboa. A correspondência relativa a este artigo deverá ser endereçada a Susana Tavares, Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa, ISCTE, Avenida das Forças Armadas, 1649-026 Lisbon, Portugal. O correio electrónico deverá ser enviado para: susana.tavares@iscte.pt

² Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), Lisboa.

conflict. We also test the mediating role of job dedication. This work is innovative since, to our knowledge, there is no empirical study in the literature that appraises the organizational identification consequences for the employee, namely in what concerns its impact on the perception of work-to-family conflict. In order to study these relationships, a survey was answered by 128 members of a Portuguese I & D institution. Data was analyzed with structural equation modeling. The obtained results showed that the higher the level of employee's organizational identification, the more the job is perceived as interfering with the adequate performance of the individual's roles in the family domain. Moreover, the results suggest that this impact of the identification on the work-to-family conflict perception is due to the enhancement of employee's job dedication behaviors of high identifiers, operationalised as the increase in extra working hours.

Key-words: organizational identification, job dedication, work-to-family conflict.

Introdução

A identificação organizacional tem sido vista como um constructo fundamental para a compreensão da identidade dos indivíduos e para a explicação das suas atitudes e comportamentos em contexto laboral (Tavares, 2001).

A maior parte da literatura sobre a identificação organizacional elenca apenas os benefícios organizacionais associados a níveis elevados de vinculação por parte do indivíduo (para uma excepção, *vd.* Michel & Jehn, 2003). Contudo, Dukerich, Kramer e Parks (1998) sugerem que a identificação em excesso pode traduzir-se em consequências nefastas para a organização, a que chamaram “o lado negro da identificação”, como sejam: o aumento do conformismo do indivíduo para com as acções e políticas organizacionais, com consequente diminuição dos comportamentos de inovação e de criatividade dos membros da organização; a confiança excessiva no colectivo, podendo conduzir a fenómenos de desmobilização social e de pensamento de grupo (Asch, 1951), com consequente diminuição da iniciativa individual, da capacidade de aprendizagem organizacional e de adaptação à mudança. Os autores referem ainda a possível perda de capacidade do indivíduo para questionar a ética organizacional, o aumento da complacência para com possíveis ilegalidades presentes nas acções organizacionais e a diminuição da responsabilização individual.

Apesar de ser possível equacionar que, a par do que acontece com a organização, níveis elevados de identificação organizacional se podem traduzir em efeitos menos benéficos para os trabalhadores, até à data não estão descritos na literatura estudos empíricos que procurem perceber quais as

potenciais implicações da identificação organizacional para os indivíduos, nomeadamente para o seu bem-estar.

Nesse sentido, o estudo que aqui apresentamos explora a possibilidade de que a identificação organizacional, para além de poder afectar o funcionamento da organização, possa também ter implicações menos benéficas para o indivíduo. Desta forma, esta investigação pretendeu analisar o impacto da identificação organizacional no conflito trabalho-família percebido, salientando o papel mediador que os comportamentos de dedicação ao trabalho desempenham nesta relação.

Identificação Organizacional

A identificação com a organização emerge como um elemento central para a identidade deste e para a formação do seu autoconceito em contexto laboral. De facto, a noção de que a pertença à organização é algo que pode ser, em maior ou menor grau, autodefinidor do indivíduo é central, na perspectiva que a teoria da identidade social tem da relação indivíduo-organização (Ashforth & Mael, 1989; Hogg & Terry, 2000).

De acordo com Dutton, Dukerich & Harquail (1994), a identificação organizacional é “uma forma de vinculação psicológica que ocorre quando os membros da organização se autodefinem em termos da sua pertença organizacional e adoptam as características definidoras desta como características definidoras deles próprios” (p. 242), i.e, como fazendo parte do seu autoconceito.

À medida que os indivíduos se tornam psicologicamente mais vinculados à organização em que trabalham, a sua relação com esta muda, resultando em manifestações sistematicamente diferentes de envolvimento psicológico (Dutton *et al.*, 1994, p. 255). Por conseguinte, os indivíduos que mais se identificam com a organização são aqueles que mais facilmente permanecerão na organização (e.g., Abrams, Ando & Hinkle, 1998; Mael & Ashforth, 1995; van Knippenberg, van Dick & Tavares, in press; Wan-Huggins, Riordan & Griffeth, 1998) e que mais provavelmente dispenderão esforços a favor da organização (e.g., Christ, van Dick, Wagner & Stellmacher, 2003; Dukerich, Golden & Shortell, 2002; Feather & Rauter, 2004; Mael & Ashforth, 1992; Tavares, van Knippenberg, Caetano & van Dick, 2005).

Conflito Trabalho-Família

O aumento da importância atribuída à qualidade de vida e ao bem-estar subjectivo como valores orientadores dos indivíduos, num número crescente de sociedades (Inglehart, 1995), e o aumento do tempo e do esforço dispendido pela maior parte dos trabalhadores no exercício da sua função

e no desempenho do seu papel no contexto laboral (Frone & Rice, 1987; Greenhaus & Beutell, 1985; Major, Klein & Ehrhart, 2002) serão, provavelmente algumas das razões, pelas quais, nos últimos 25 anos, um número crescente de investigadores se tem interessado em estudar a interface entre os papéis desempenhados no contexto do trabalho e os papéis desempenhados no contexto familiar (vd. Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005).

Assim, o conflito trabalho-família tem sido definido como “uma forma de conflito interpapel no qual as pressões de papel nos domínios do trabalho e da família são, de algum modo, mutuamente incompatíveis” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77).

De facto, o conflito entre o trabalho e a vida familiar pode surgir devido à interferência do trabalho na vida familiar (o chamado conflito trabalho-na-família), bem como devido à interferência da vida familiar no trabalho (o chamado conflito família-no-trabalho). No estudo que aqui apresentamos, sempre que nos referirmos ao conflito trabalho-família, estaremos a referir-nos apenas à interferência do trabalho na vida familiar.

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), podem existir três tipos de conflito trabalho-família, dependendo da natureza deste conflito. Consequentemente, o trabalho poderá interferir com a vida familiar: através do tempo que este consome ao indivíduo e que pode, de alguma forma, competir com o tempo destinado aos papéis familiares; através do *distress*, ansiedade e do cansaço que o trabalho pode gerar no indivíduo e que pode interferir com o seu desempenho na vida familiar; ou ainda, através dos padrões comportamentais que estão associados ao papel que o indivíduo desempenha no seu local de trabalho e que podem, de alguma forma, colidir com as expectativas associadas aos papéis que o indivíduo desempenha na esfera familiar.

Tendo sido descrito como sendo uma fonte de *distress*, a qual põe em causa não só o bem-estar dos indivíduos, como também o bem-estar das famílias e das organizações (e.g., Greenhaus & Parasuraman, 1986; Voyten, 1987), o conflito trabalho-família tem consequências a vários níveis. Allen, Herst, Bruck e Sutton (2000) sugeriram que as repercussões da interferência do trabalho na esfera familiar podem ser organizadas em três categorias: a) consequências relacionadas com o trabalho (como sejam a diminuição da satisfação com o trabalho e o aumento das intenções e dos comportamentos de retirada organizacional); b) consequências que não estão relacionadas com o trabalho (como, por exemplo, a diminuição da satisfação com a vida familiar e o aumento de comportamentos de desajustamento familiar); e ainda, c) as consequências relacionadas com o *distress* (como o aumento de sintomas de *distress*, de *burnout* e de quadros depressivos, bem como o aumento dos comportamentos aditivos).

Paralelamente ao estudo do impacto do conflito trabalho-família, tanto para o indivíduo como para a organização, os investigadores têm-se dedicado também ao estudo dos factores preditores do conflito trabalho-família.

Na literatura, têm sido descritas diversas variáveis que condicionam a interferência do trabalho na vida familiar, nomeadamente: a) variáveis contextuais, como as necessidades financeiras percebidas (e.g., Major *et al.*, 2002); b) as políticas organizacionais de apoio ao conciliar do trabalho com a família (e.g., Allen, 2001; Byron, 2005; Major *et al.*, 2002; Thomas & Ganster, 1995); c) as características do trabalho e a existência de *stressores* relacionados com o trabalho, como sejam o volume de horas de trabalho (e.g., Byron, 2005; Major *et al.*, 2002; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992) ou outros *stressores* (e.g., Carlson & Kacmar, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985; Thomas & Ganster, 1995); d) a congruência dos valores do indivíduo com os valores da organização (e.g., Perrewé & Hochwarter, 2000); ou e) a saliência, ou centralidade, do trabalho para o indivíduo (e.g., Adams, King & King, 1996; Frone & Rice, 1987; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Robinowitz & Beutell, 1989).

Identificação Organizacional e Conflito Trabalho-Família: o presente estudo

O estudo que aqui apresentamos analisou o impacto da identificação organizacional no conflito trabalho-família, bem como o papel mediador dos comportamentos extra-papel, operacionalizados através dos comportamentos de dedicação ao trabalho. Este estudo é inovador, na medida em que não se conhecem na literatura trabalhos que, de uma forma geral, avaliem as consequências da identificação organizacional para o indivíduo e, particularmente, o seu impacto na percepção de conflito trabalho-família.

Como referimos anteriormente, alguns autores observaram que a saliência, ou centralidade, do trabalho para o autoconceito do indivíduo, ou seja, a importância psicológica do trabalho para a identidade do indivíduo (Greenhaus & Powell, 2003), está positivamente relacionada com o conflito trabalho-família: quanto maior a saliência do trabalho para o indivíduo, maior a percepção que este tem de que o trabalho interfere com a sua vida familiar (e.g., Adams *et al.*, 1996; Beutell & Wittig-Berman, 1999; Frone & Rice, 1987; Frone, Yardley & Markel, 1997; Greenhaus *et al.*, 1989).

A par do que acontece com a saliência do trabalho para a identidade do indivíduo, é de esperar que a importância que este atribui à sua pertença organizacional, como uma dimensão central na sua definição enquanto pessoa, condicione o desempenho de outros papéis, nomeadamente na vida familiar. Deste modo, apesar de, até à data, não estarem descritos na literatura estudos que avaliem o impacto da identificação organizacional na per-

cepção do conflito trabalho-família, nós pensamos que esta pode ser uma variável importante na previsão da interferência do trabalho no domínio familiar. Consequentemente, colocamos a hipótese de que a intensidade com que os indivíduos se definem em termos da sua pertença à organização em que trabalham contribua para o conflito trabalho-família por eles percebido:

- Hipótese 1 – a identificação organizacional está positivamente associada ao conflito trabalho-família percebido.

Pesquisas anteriores verificaram que os indivíduos que mais se identificam com a organização são também aqueles que exibem, com maior frequência, elevados níveis de perseverança, diligência e esforço a favor da organização (eg., Dukerich et al., 2002; Feather & Rauter, 2004; Tyler & Blader, 2001; Van Dick, 2004). Porter (1996) salienta que o facto de o indivíduo dedicar longas horas do seu dia ao trabalho “é tipicamente visto como um sinal de implicação, dedicação e responsabilidade – aquilo a que Lodahl e Kejner (1965, p. 27) referiram como um “elevado sentido de dever face ao trabalho”” (pp. 78-79).

De facto, quanto mais as pessoas se identificam com a organização, mais os interesses da organização são incorporados no seu autoconceito e mais inclinadas estão as pessoas para agirem em consonância com a identidade organizacional, ou para fazerem esforços a favor da organização que as emprega (Ashforth & Mael, 1989). Apoiando esta proposição, a pesquisa tem demonstrado que a identificação organizacional está positivamente relacionada com o desempenho de comportamentos extrapapel ilustrativos da dedicação do indivíduo à organização (e.g., Bartel, 2001; Bhattacharya & Elsbach, 2002; Mael & Ashforth, 1992; *vd.* van Knippenberg & Ellemers, 2003 e Tavares *et al.*, 2005, para variáveis moderadoras desta relação).

Nesse sentido, a outra hipótese do estudo aqui apresentado é a de que:

- Hipótese 2 – a identificação organizacional está positivamente associada aos comportamentos de dedicação ao trabalho.

Uma vez que o tempo é um recurso limitado, este maior investimento na organização e no trabalho, nomeadamente, através de um maior número de horas de trabalho, pode colidir com o desempenho de outros papéis, por exemplo, na vida familiar (Hoschschild, 1997).

Os resultados dos estudos apresentados na literatura mostram que o tempo dedicado ao trabalho está positivamente associado à interferência sentida do trabalho na vida familiar (e.g., Bolino & Turnley, 2005; Frone *et al.*, 1997; Major *et al.*, 2002; O’Driscoll *et al.*, 1992; para uma excepção *vd.* Wallace, 1999). Consequentemente, espera-se que os indivíduos que evidenciem mais comportamentos de dedicação à organização e ao trabalho, nomeadamente através de uma maior quantidade de tempo dedicado ao tra-

balho, sejam também aqueles que mais sentem que o trabalho interfere com o desempenho dos seus papéis no seio da família.

- Hipótese 3 – os comportamentos de dedicação ao trabalho estão positivamente associados à percepção de conflito trabalho-família.

Há razões para assumir que a relação entre a identificação organizacional e a percepção de conflito trabalho-família não seja directa, mas antes se estabeleça através dos comportamentos de dedicação ao trabalho. A relação entre a centralidade do trabalho para o indivíduo e a interferência deste na esfera familiar, descrita na literatura, assenta na premissa de que níveis mais elevados de envolvimento no trabalho conduzem a uma maior probabilidade do indivíduo dispendir tempo de uma forma discricionária no trabalho, executar trabalho em casa, ou estar preocupado com assuntos de trabalho, mesmo quando está fora do seu local de emprego (Greenhaus & Beutell, 1985; Major *et al.*, 2002).

À semelhança do que acontece com a centralidade do trabalho para o indivíduo, julgamos que o mecanismo que poderá explicar a relação existente entre a identificação organizacional e o conflito trabalho-família percebido possa assentar no número de horas que o indivíduo com elevados níveis de identificação com a organização dedica ao seu trabalho na organização e ao esforço que desenvolve para o executar. Por conseguinte, a identificação organizacional deverá estar positivamente associada à percepção de conflito trabalho-família, através do aumento do número de comportamentos de dedicação organizacional exibidos pelos indivíduos, nomeadamente do número de horas extra que estes dedicam ao seu trabalho e do facto de trabalharem mais do que o necessário.

- Hipótese 4 – Os comportamentos de dedicação ao trabalho medeiam a relação entre a identificação organizacional e a percepção de conflito trabalho-família.

Método

Amostra

Para efectuar este estudo foi elaborado um questionário ao qual responderam 128 membros de uma instituição de I & D portuguesa. Sessenta por cento dos respondentes eram mulheres; 53,9 por cento tinham mais de 51 anos; e 69.5 por cento estavam na organização há, pelo menos, 17 anos. Em termos de habilitações académicas, 24,2 por cento tinham um grau académico superior à licenciatura.

Medidas

Conflito Trabalho-Família

O conflito trabalho-família foi medido através de 4 itens ($\alpha = 0,75$). Dois deles foram adaptados da escala de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996) (ex., “As exigências do meu trabalho interferem com a minha vida familiar”), e os outros dois foram adaptados da escala de Kelloway, Gottlieb e Barham (1999) (ex., “Devido ao meu trabalho não consigo envolver-me tanto quanto eu gostaria no acompanhamento da minha vida familiar”).

Identificação Organizacional

A identificação organizacional foi operacionalizada através de 5 itens ($\alpha = 0,85$), adaptados da escala de Mael e Ashforth (1992). Um exemplo de item é: “Quando eu falo desta organização, geralmente digo “nós” e não “eles””.

Dedicação ao Trabalho

A dedicação ao trabalho foi avaliada através de dois itens ($r = 0,42$, $p < 0,0001$) adaptados da escala de Van Scotter e Motowidlo (1996). Um exemplo de item é: “Faço frequentemente horas extraordinárias para ter o meu trabalho pronto a tempo”.

As respostas foram todas dadas numa escala de tipo-Likert de 7 pontos, com uma amplitude de 1 (*discordo completamente*) a 7 (*concordo completamente*).

Variáveis de Controlo

Uma vez que o sexo, a idade, o ter cargo de chefia, a antiguidade e a escolaridade podem influenciar a percepção do conflito trabalho-família (cf. Eby *et al.*, 2005), esses aspectos foram usados como variáveis de controlo.

Resultados

Antes de testarmos as nossas hipóteses, calculámos as médias, os desvios-padrão, as correlações e as consistências internas das medidas usadas, apresentadas no quadro 1.

Quadro 1. Estatística Descritiva, Intercorrelações entre as Variáveis e Consistências Internas das Medidas Usadas

Variável	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8
1 – Conflito trab.-família	3,04	1,22	(0,75)							
2 – Sexo	1,69	0,43	-0,10							
3 – Idade	3,37	0,97	-0,16	-0,01						
4 – Chefia	1,11	0,30	0,07	-0,08	0,11					
5 – Antiguidade	4,47	1,02	-0,06	0,04	0,40***	0,13				
6 – Escolaridade	4,10	2,04	0,26**	-0,22**	-0,14	0,27**	-0,17*			
7 – Identif. Organizacional	5,09	1,20	0,25**	-0,07	-0,13	0,17*	0,06	0,22**	(0,85)	
8 – Dedicção ao trabalho	4,27	1,41	0,41***	-0,17	0,22*	-0,23**	-0,17	0,44***	0,34***	(0,42***)

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p < 0,001$.

As correlações bivariadas mostram que, das variáveis de controlo estudadas, só a relação da percepção de conflito trabalho-família com a escolaridade é estatisticamente significativa ($r = 0,27$, $p < 0,01$). Assim, só esta variável foi tida em consideração nos modelos de equações estruturais para previsão do conflito trabalho-família.

Testámos as nossas hipóteses com modelos de equações estruturais usando o AMOS 5.0 (Arbuckle, 2003) e recorrendo à escolaridade como variável de controlo. O teste do modelo derivado da hipótese de mediação total foi feito em dois passos, a par do sugerido por Anderson e Gerbing (1988). O primeiro passo relacionava as variáveis observadas com os constructos respectivos através da análise factorial confirmatória, i.e., testava o ajustamento do modelo de medida. O segundo passo testava a eficácia de modelos estruturais alternativos. Neste segundo passo, as comparações foram feitas entre o modelo hipotetizado de mediação total e o modelo de relações directas – contendo como variáveis predictoras do conflito trabalho-família, a escolaridade, a identificação organizacional e a dedicação ao trabalho –, bem como o modelo de mediação parcial. Os índices de ajustamento dos modelos estruturais testados são apresentados no quadro 2.

Quadro 2. Índices de Ajustamento dos Modelos Estruturais Testados

	χ^2	df	p	χ^2/df	CFI	RMSEA	SRMR
Modelo de relações directas	63,73	31	0,000	2,06	0,93	0,09	0,12
Modelo de mediação parcial	45,64	30	0,034	1,52	0,97	0,06	0,05
Modelo de mediação total	45,86	31	0,042	1,48	0,97	0,06	0,05

O modelo de medida demonstrou ser satisfatório, $\chi^2(30, N = 128) = 45,64$, $p = 0,034$, CFI = 0,97, RMSEA = 0,06, e SRMR = 0,05, e significativamente melhor que o modelo nulo, $\Delta\chi^2(15, N = 128) = 445,89$,

$p < 0,0001$). Os pesos factoriais das variáveis nos factores correspondentes é satisfatório (entre 0,55 e 0,85). Deste modo, os requisitos preliminares para testar a eficácia dos modelos estruturais foram alcançados.

O modelo de mediação total hipotetizado, ilustrado na figura 1, demonstrou ter bons índices de ajustamento aos dados, $\chi^2(31, N = 128) = 45,86$, $p = 0,042$, CFI = 0,97, RMSEA = 0,06, e SRMR = 0,05. O ajustamento deste modelo demonstrou ser significativamente melhor do que o ajustamento do modelo que pressuponha apenas a existência de relações directas, $\Delta\chi^2(0, N = 128) = 17,87$, $p < 0,0001$. No modelo de relações directas a identificação organizacional estava apenas relacionada com o conflito trabalho-família, a par da escolaridade e da dedicação ao trabalho, i.e., constringiu-se a ligação da identificação organizacional à dedicação ao trabalho a zero. Tal como prevíamos, os resultados do modelo de relações directas mostraram que, mesmo depois de incluirmos a escolaridade como variável de controlo ($\beta = -0,04$, *n.s.*), a identificação organizacional ($\beta = 0,20$, $p = 0,042$), bem como os comportamentos de dedicação ao trabalho ($\beta = 0,63$, $p = 0,003$) estão positivamente associados à percepção de conflito trabalho-família, suportando, respectivamente, as nossas hipóteses 1 e 3.

Para avaliar a adequação do modelo de mediação total, testámos também um modelo alternativo, adicionando ao modelo de mediação total uma ligação da identificação organizacional para o conflito trabalho-família. Este modelo alternativo (modelo de mediação parcial) ajusta-se de forma adequada aos dados (*vd.* quadro 2). Porém, com base no teste de diferenciação sequencial do qui-quadrado, o ajustamento do modelo hipotetizado de mediação total não é significativamente diferente do modelo alternativo de mediação parcial, $\Delta\chi^2(1, N = 128) = 0,22$, *n.s.*, pelo que o modelo com mais constrangimentos (i.e., o modelo de mediação total) é preferível (Anderson & Gerbing, 1988). Note-se ainda que, no modelo alternativo de mediação parcial, a estimativa do parâmetro da ligação directa da identificação organizacional ao conflito trabalho-família deixa de ser estatisticamente significativa ($\beta = 0,07$, $p = n.s.$). De acordo com o modelo de mediação total, o efeito indirecto da identificação organizacional no conflito trabalho-família foi de 0,35.

A figura 1 apresenta as estimativas estandardizadas dos parâmetros do modelo hipotetizado de mediação total. Os resultados revelaram então que a identificação organizacional está positivamente relacionada com os comportamentos de dedicação ao trabalho ($\beta = 0,51$, $p < 0,0001$), mesmo depois de se controlarem os efeitos da escolaridade, suportando a nossa segunda hipótese. Estes resultados apoiam ainda a hipótese 4, de mediação total, a qual propunha que a identificação organizacional estaria positivamente associada à percepção de conflito trabalho-família, através do aumento de comportamentos de dedicação organizacional.

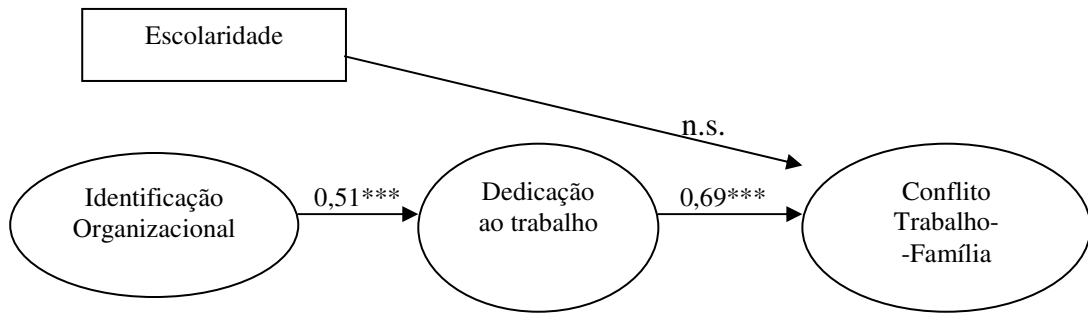


Figura 1: Estimativas estandardizadas dos parâmetros do modelo de equações estruturais hipotetizado: modelo de mediação total. *** $p < 0,0001$.

Discussão

O estudo aqui apresentado explora a ideia geral de que a identificação organizacional, a par das consequências positivas que tem para as organizações (como, por exemplo, o aumento dos comportamentos de dedicação organizacional), poderá ter também algumas consequências adversas para o bem-estar do indivíduo. Desta forma, a presente investigação pretendeu analisar a relação entre a identificação organizacional e o conflito trabalho-família percebido, salientando o papel mediador que os comportamentos de dedicação ao trabalho desempenham nesta relação.

Consistentes com as hipóteses formuladas, os resultados indicam que níveis elevados de identificação organizacional estão associados, quer a níveis mais elevados de comportamentos de dedicação ao trabalho, medidos através do aumento das horas extra que o indivíduo dedica ao trabalho (um tipo específico de comportamento extrapapel), quer a níveis mais elevados de conflito percebido entre o trabalho e os papéis desempenhados no seio da família. Ou seja, parece haver custos pessoais associados a níveis elevados de identificação organizacional. Na verdade, com base na evidência empírica resultante deste estudo, podemos afirmar que a identificação organizacional é preditora da percepção de conflito trabalho-família, sendo o seu impacto explicado pelos comportamentos de dedicação à organização levados a cabo pelo indivíduo. De facto, a dedicação ao trabalho media completamente a relação entre a identificação organizacional e a interferência percebida do trabalho na vida familiar do indivíduo. Mais especificamente, o impacto negativo da identificação organizacional para o bem-estar do

indivíduo deve-se ao tempo e energia extra que este dedica à organização e ao trabalho.

Os resultados deste estudo contribuem para a literatura existente sobre a identificação organizacional, pelo menos, de duas formas. Primeiro, os trabalhos anteriores sobre a identificação organizacional têm focado apenas as suas consequências para as organizações, preterindo o estudo das suas implicações para os indivíduos. Este estudo contribui, assim, para a nossa compreensão do impacto que a identificação organizacional pode ter para os trabalhadores. Em segundo, os estudos anteriores que analisaram as consequências da identificação organizacional enfatizaram apenas como esta ligação psicológica do indivíduo à organização facilita o funcionamento eficaz da organização e contribui para o sucesso organizacional. Nesta perspectiva, as pesquisas empíricas anteriores tenderam a enfatizar somente as implicações positivas da identificação organizacional. Contudo, alguns autores sublinharam a necessidade de se investigarem as consequências nefastas que elevados níveis de identificação organizacional poderiam ter, nomeadamente, para a organização (Dukerich *et al.*, 1998). Consistente com esta abordagem sobre “o lado negro da identificação”, o corrente estudo demonstra que podem haver algumas consequências negativas associadas à identificação organizacional, pelo menos, no que concerne ao bem-estar dos empregados.

No que concerne às implicações práticas deste estudo para as organizações, os resultados sugerem que os gestores que fomentem a identificação organizacional dos seus trabalhadores terão de agir de modo a aliviar as potenciais consequências nefastas associadas aos comportamentos de dedicação ao trabalho para o bem-estar dos indivíduos. Um modo de o fazer poderá ser, por exemplo, através de acções de formação, no sentido de melhorar a gestão do tempo dos seus trabalhadores e de incentivar o uso de estratégias de *coping* adequadas para lidar com este tipo de factores. De facto, na meta-análise efectuada, Byron (2005) verificou que os indivíduos que têm estratégias de *coping* mais adequadas e que fazem melhor gestão do seu tempo percebem menores níveis de conflito trabalho-família.

Limitações

Apesar de a presente investigação contribuir de uma forma importante para a nossa compreensão das consequências da identificação organizacional, ela padece de algumas limitações.

Por um lado, as análises efectuadas basearam-se em dados correlacionais recolhidos com um estudo sincrónico, pelo que não podemos retirar conclusões sobre a causalidade das relações encontradas. Pese embora não

se poder determinar de forma conclusiva a direccionalidade das relações encontradas sem o recurso a um estudo longitudinal, parece pouco verosímil que a percepção de conflito trabalho-família possa conduzir a comportamentos de dedicação ao trabalho ou que possa levar a uma maior identificação com a organização.

Por outro lado, usámos apenas dados auto-reportados e um só instrumento de medida. Assim, é importante assinalar o potencial enviesamento dos resultados encontrados, devido à variância associada ao método comum de recolha dos dados, uma vez que esta pode ser responsável pela inflação da magnitude das relações encontradas entre as variáveis. Por conseguinte, em estudos futuros, dever-se-á recorrer a diferentes fontes para recolha dos dados, como, por exemplo, os supervisores e elementos familiares próximos do indivíduo.

Finalmente, esta amostra tem particularidades que a tornam, de uma forma geral, não representativa de todos os trabalhadores. Em particular, os trabalhadores desta amostra são considerados trabalhadores “de colarinho branco” e estão inseridos num contexto laboral com exigências específicas (instituição de I & D), nomeadamente em termos das expectativas que existem sobre a sua dedicação ao trabalho e à organização (em termos de tempo e energia extra). Note-se que outros autores observaram que a centralidade do trabalho para o indivíduo só é preditora da percepção de conflito trabalho-família entre trabalhadores “de colarinho branco” (Frone, Russell & Cooper, 1992). Estes autores justificaram o resultado encontrado sugerindo que ele reflecte diferenças estruturais no tipo de trabalho realizado por cada um dos grupos de trabalhadores (colarinhos brancos e colarinhos azuis). Assim, podemos pensar que, em outras amostras, a identificação organizacional possa ter diferentes consequências, no que concerne ao bem-estar dos indivíduos, nomeadamente no conflito sentido entre o desempenho dos papéis no trabalho e na esfera familiar. Por conseguinte, a replicação deste trabalho envolvendo outras amostras de trabalhadores, as quais possam ser mais representativas da população geral, poderá vir a ser útil.

Conclusão

Resumindo, vários autores sugeriram que a identificação organizacional contribui de forma importante para o funcionamento eficaz das organizações. Porém, os resultados deste estudo apontam para que níveis elevados de identificação organizacional estejam associados a maiores níveis de interferência do trabalho na vida familiar do trabalhador. De facto, o grau no qual o indivíduo se autodefine em termos da sua pertença à organização que o emprega está positivamente associado à interferência sentida do tra-

balho na vida familiar, devido aos comportamentos extrapapel de dedicação ao trabalho que este desenvolve, nomeadamente, trabalhando mais do que seria necessário ou fazendo horas extra. Como diz o ditado, “Não há bela sem senão”.

Referências

- Abrams, D., Ando, K. & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: cross-cultural differences in identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1027-1039.
- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modelling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Arbuckle, J. L. (2003). *Amos 5.0* [computer software]. Chicago, IL: SPSS.
- Ash, S. E. (1951). Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgments. In H. Guetzkow (org.), *Groups, leadership and men*. Pittsburgh: Carnegie Press.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Bartell, C. A. (2001). Social comparisons in boundary-spanning work: effects of community outreach on members' organizational identity and identification. *Administrative Science Quarterly*, 46, 379-413.
- Beutell, N. J. & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job career and life. *Psychological Reports*, 85, 893-903.
- Bhattacharya, C. B. & Elsbach, K. D. (2002). Us versus them: the roles of organizational identification and disidentification in social marketing initiatives. *Journal of Public Policy & Marketing*, 21, 26-36.
- Bolino, M. C. & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90, 740-748.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.

- Carlson, D. S. & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- Christ, O., van Dick, R., Wagner, U. & Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra-mile: foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behavior among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 36, 19-31.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R. & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: the impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviours of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47, 507-534.
- Dukerich, J. M., Kramer, R. & Parks, J. M. (1998). The dark side of organizational identification. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: building theory through conversations* (chap. 7, 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.
- 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, 124-197.
- Feather, N. T. & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Frone, M. R. & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: the effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 45-53.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78
- 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, 145-167.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behaviour Management*, 8, 37-60.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: deciding between competing role demands. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 90, 291-303.
- 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, 133-153.
- Hochschild, A. R. (1997). *The time and bind: when work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan.

- Hogg, M. A. & Terry D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25, 121-140.
- Inglehart, R. (1995). Modification des valeurs, développement économique et évolution politique. *Révue Internationale des Sciences Sociales*, 145, 433-460.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H. & Barham, L. (1999). The source, nature and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.
- Lodhal, T. M. & Kejner, M (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48, 309-333.
- Mael, F.A. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 103-123.
- Major, V. S., Klein, K. J. & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.
- Michel, A. A. & Jehn, K. (2003). The dark side of identification: overcoming identification-induced performance problems. In M. Neale, E. Mannix, & J. Polzner (Eds.), *Research on managing groups and teams* (vol. 5, pp. 189-219). Greenwich, CT: JAI 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, 400-410.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R. & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Perrewé, P. L. & Hochwarter, W. A. (2000). Can we really have it all? The attainment of work and family values. *Current Directions in Psychological Science*, 10, 29-33.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Tavares, S. (2001). Vinculação dos indivíduos às organizações. In J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves & A. Caetano (Orgs.), *Manual de psicossociologia das organizações* (pp. 307-333). Lisboa: McGraw-Hill.
- Tavares, S., Van Knippenberg, D., Caetano, A. & Van Dick, R. (2005, Maio). Organizational identification: Its Impact on the Content of the Social Exchange. In Steven Blader e Susana Tavares (Coords.), *“How do employees relate to their work organizations? Investigating the nature of employee organizational attachment”*, simpósio conduzido no âmbito do XII European Congress on Work and Organizational Psychology (“Convivence in organizations and society”), EAWOP. Istanbul, Turquia.

- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of family supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*, 6-15.
- Tyler, T. R. & Blader, S. L. (2001). Identity and cooperative behavior in groups. *Group Processes & Intergroup Relations, 4*, 207-227.
- Van Dick, R. (2004). My is my castle: identification in organizational contexts. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (vol. 19, pp. 171-203). Chichester: Wiley.
- Van Knippenberg, D. & Ellemers, N. (2003). Social identity and group performance: identification as the key to collective effort. In S. A. Haslam, D. van Knippenberg, M. Platow & N. Ellemers (Eds.), *Social identity theory at work: developing theory for organizational practice* (pp. 29-42). New York: Francis Taylor.
- Van Knippenberg, D., van Dick, R. & Tavares, S. (in press). Social identity and social exchange: identification, organizational and supervisor support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology* (revised and resubmitted).
- Van Scotter, J. R. & Motowidlo S. J (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate forms of contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 81*, 525-531.
- Voydanoff, P. (1987). *Work and family life*. Beverly Hills: Sage.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-family conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior, 20*, 797-816.
- Wan-Huggins, V. N., Riordan, C. M. & Griffeth, R. W. (1998). The development and longitudinal test of a model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology, 28*, 724-749.