



A Relação entre o Conflito Trabalho-Família, Comprometimento Organizacional e a Intenção de Rotatividade

Elaine Rodrigues de Oliveira ¹
Nara Saddy de Paiva Sampaio ²

Resumo

O presente estudo tem como objetivo investigar empiricamente se há alguma relação entre o conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e a intenção de rotatividade. O conflito trabalho-família será analisado por seus dois fatores: (1) interferência do trabalho na família e (2) interferência da família no trabalho. O comprometimento organizacional será medido por cinco fatores: (1) obrigação em permanecer, (2) afetiva, (3) afiliativa, (4) escassez de alternativas e (5) obrigação pelo desempenho. A intenção de rotatividade possui apenas um fator. A pesquisa foi realizada com 42 participantes com idade média de 26 anos, sendo 57% do sexo feminino e 43% do sexo masculino de dois departamentos de uma empresa de tecnologia. Os dados coletados foram tabulados e submetidos a análises estatísticas descritivas e correlação de Pearson. Os resultados obtidos neste estudo revelam que o fator interferência do trabalho na família, apresentou correlação significativa negativa com comprometimento afiliativo e escassez de alternativas, e correlação positiva com obrigação pelo desempenho, todos fatores do construto comprometimento. Já o comprometimento organizacional apresentou correlação negativa com a intenção de rotatividade, o que sugere que quanto maior o comprometimento, menor a intenção do trabalhador em deixar a organização.

Palavras-chave: Conflito Trabalho-Família; Comprometimento Organizacional; Intenção de Rotatividade.

Abstract

The present study aims to investigate empirically if there is any relationship between the work-family conflict, organizational commitment and the intention of turnover. The work-family conflict will be analyzed for its two factors: (1) interference from work in the family and (2) interference from the family at work. Organizational commitment will be measured by five factors: (1) obligation to remain, (2) affective, (3) affiliative, (4) scarcity of alternatives and (5) obligation for performance. The turnover intention has only one factor. The survey was conducted with 42 participants with an average age of 26 years, 57% female and 43% male from two departments of a technology company. The collected data were tabulated and submitted to descriptive statistical analysis and Pearson's correlation. The results obtained in this study reveal that the interference factor of work in the family, presented a significant negative correlation with affiliation commitment and scarcity of alternatives, and a positive correlation with obligation for performance, all factors of the commitment construct. Organizational commitment, on the other hand, showed a negative correlation with the intention of turnover, which suggests that the greater the commitment, the lower the worker's intention to leave the organization.

Keywords: Work-Family Conflict; Organizational Commitment; Rotation intention.

¹ Graduada em Psicologia pelo Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA). E-mail: elaineoliveira3011@hotmail.com

² Mestra em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Universidade de Brasília (UnB). Especialista em Avaliação Psicológica. Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). E-mail: narasaddi@gmail.com





O surgimento da psicologia organizacional no Brasil está ligado à expansão do processo de industrialização no fim do século XIX e início do século XX, com o objetivo de avaliar e selecionar empregados para as indústrias e militares para o exército (Zanelli & Bastos, 2004).

No início consistia em selecionar e pôr o profissional no “lugar certo”. A Psicologia Organizacional do Trabalho (POT) foi se ampliando ao longo do tempo, e hoje em dia está presente em diversas áreas de atuação: gestão de pessoas, psicologia do trabalho, psicologia organizacional, dentre outras.

A psicologia organizacional é a disciplina do estudo científico do comportamento humano dentro das organizações de trabalho, pois se direciona ao trabalho e ao trabalhador dentro do contexto organizacional (Pesca, 2011). Passou-se a preocupar com a motivação, a comunicação e o comportamento dos grupos. A intensão era buscar melhorias na comunicação e reduzir os efeitos mecanicistas.

O trabalho é tido por muitos como uma forma de transformar a realidade além de ser também uma fonte de sobrevivência. E por meio de seu trabalho, o homem encontra sentido para sua vida, mudando o meio e a si próprio. Segundo Malvezzi (2004) por meio do ato e do produto de seu trabalho que o ser humano percebe sua vida como um projeto, reconhece sua condição ontológica, materializa e expressa sua dependência e poder sobre a natureza.

Sendo assim, o trabalho representa uma dimensão importante da vida humana, assim como o cuidado com a família. E nesta relação trabalho-família talvez seja inevitável que em algum momento da vida não ocorra um conflito entre os papéis desempenhados nesses dois contextos: o trabalho e a família. Para Byron (2005), existe dois pontos que se influenciam reciprocamente: o conflito trabalho-família (CTF) e o conflito família-trabalho (CFT). Esses conflitos indicam que os sentimentos são levados de um espaço para

outro, ou seja, as atribuições profissionais podem interferir na rotina familiar (cumprimento das obrigações familiares), assim como o contrário, os problemas familiares podem ter interferência no rendimento e desempenho no exercício da função.

De um lado, temos uma sociedade capitalista que exige cada vez mais produtividade. Por isso, privilegia indivíduos dispostos a dedicarem ainda mais tempo e energia em suas atividades no trabalho. Por outro lado, com o aumento da inserção das mulheres no mercado de trabalho, as famílias se depararam com a necessidade de uma maior divisão das tarefas domésticas, que também consomem tempo e energia destes indivíduos. O conflito trabalho família representa esse embate entre papéis no qual as pressões advindas da esfera ocupacional se revelam incompatíveis com as demandas da esfera familiar ou vice-versa (Greenhaus & Beutell, 1985).

Uma pesquisa realizada em 2014 por Aguiar, Bastos, Jesus e Lago com 994 trabalhadores brasileiros de diversas características pessoais, profissionais, com idade média de 32 anos, ambos os sexos e diferentes regiões do país, verificou as possíveis relações entre o conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. Os resultados apontaram que a interferência trabalho-família se associa de forma negativa com o comprometimento. O indivíduo possui uma tendência de maior nível de comprometimento com o trabalho quando há a percepção de que as demandas do ambiente ocupacional não prejudicam as suas demandas familiares. Esse estudo constatou que o fato de perceber que a família torna o cumprimento das tarefas ocupacionais mais difíceis pode levar os indivíduos a sentirem que permanecem na organização apenas devido à percepção de possíveis perdas de investimentos, e não por um sentimento de identificação e envolvimento com a





organização (Aguiar; Bastos; Jesus & Lago, 2014).

Os estudos sobre o comprometimento organizacional ganharam força a partir da década de 1970. Bastos e Costa (2005) afirmaram que o comprometimento organizacional é a ligação do indivíduo com uma organização e ele se materializa pela introspecção por parte daquele das crenças e valores desta, de forma tal que se cria um sentimento de afeição, fazendo-o desejar permanecer ou continuar a exercer suas funções.

As primeiras pesquisas realizadas acerca do comprometimento tinham como intuito identificar e entender os fatores que determinam o comportamento humano no trabalho. Este tema sempre esteve presente no ambiente organizacional ligado ao desempenho, relações interpessoais de forma adequada, eficiência, dentre outros. O comprometimento pode ser compreendido pelo modo como o trabalhador lida com seu trabalho e com a organização, isso ocorre por meio de suas ações, intenções, afetos (Bastos & Costa, 2005).

Diversos autores concluíram que, quanto maior o nível deste vínculo, maior será a chance de a organização atingir seus objetivos. Segundo Medeiros (2003), diversas práticas e políticas são adotadas pelas organizações com o objetivo de se obter um maior grau de comprometimento organizacional de seus colaboradores. O reconhecimento e recompensas são alguns dos meios utilizados pelas organizações para atingir este objetivo. E tais métodos afetam de forma positiva o comprometimento e fortalece os vínculos entre empregado e empregador (Meyer & Allen, 1991).

O comprometimento organizacional foi conceituado e organizado por Meyer e Allen (1991) em três componentes: (a) afetivo, em que ocorre a identificação e envolvimento com a organização; (b) calculativo, avaliação de investimentos e recompensas percebidos como custos

associados a deixar a organização; (c) normativo, comprometimento como uma obrigação em permanecer na organização. Becker (1992) afirma que o vínculo psicológico do indivíduo com uma organização se baseia num sentimento de identificação e afiliação.

Assim como o comprometimento, outro tema que possui grande relevância e fonte de cuidado no mundo organizacional é o Turnover, ou, rotatividade. Para Bohlander e Snell (2011), o Turnover de empregados se refere simplesmente à saída do empregado de uma empresa. O termo é utilizado para definir o fluxo de entrada e saída dos colaboradores em uma organização, independentemente de ter sido motivado pelo empregador ou por decisão do empregado. Na língua portuguesa é utilizado o sinônimo rotatividade (Silveira, 2011). Um dos motivos que pode levar os trabalhadores a se desligarem da organização são as oportunidades de melhores salários e crescimento.

A iniciativa da rotatividade pode partir tanto do empregado quanto do empregador. E segundo Chiavenato (2010), a rotatividade de pessoal é consequência da saída de colaboradores e a entrada de novos para substituí-los, ou seja, a entrada para equilibrar a saída. A rotatividade pode ser medida através do índice de rotatividade, em que deve-se considerar a quantidade de colaboradores que a empresa possui, quantos foram demitidos e quantos admitidos. É preciso somar as entradas e as saídas e dividir esse valor por dois, em seguida divide-se o resultado pelo número total de colaboradores.

O fenômeno da rotatividade é uma fonte de grande preocupação para as empresas, pois se estes índices forem altos, isso poderá comprometer significativamente os resultados da organização. De acordo com Cascio (1991), muitas vezes os custos com a rotatividade não são conhecidos pelas organizações, e, por isso, acabam não sendo controlados. É preciso que se saiba os custos envolvidos e os impactos gerados, e a partir





disso, evidenciar quais custos podem ser controlados e tentar contê-los.

Para Vandenberg (1999), a melhor forma de controlar a rotatividade ou a intenção dela é conhecer o que leva um trabalhador a ter intenção de deixar a organização. Para muitos autores, uma ferramenta importantíssima para diagnosticar os motivos da rotatividade é a entrevista de desligamento. No momento da entrevista o entrevistador e o entrevistado estarão num ambiente que encoraja a trabalhador a ser sincero. Chiavenato (2006), defende que a entrevista deve abarcar algumas questões importantes como: (a) o motivo do desligamento; (b) opinião do trabalhador sobre a empresa; (c) sobre o líder; (d) o relacionamento com os colegas em sua seção; (e) moral e a atitude de seus colegas de trabalho.

Muitas empresas têm se deparado com a falta de profissionais qualificados. E, como estratégia para atração de talentos e redução de rotatividade, tem adotado recompensas na tentativa de reter seus talentos ou atrair novos. Já outras empresas investem na formação e capacitação de profissionais. Com isso o trabalhador se sente valorizado pela organização, essa seria uma das formas de recompensas adotadas pelas organizações. Outras formas utilizadas são: remuneração compatível com o mercado ou as vezes até acima, formas de premiação, reconhecimento por um bom desempenho, dentre outros. Para Dutra (2009), as recompensas são uma forma de valorizar as pessoas pelos serviços prestados e seu bom desempenho, e tais recompensas não devem ser apenas econômicas (salários e bonificações), mas podem ser através de reconhecimento e crescimento profissional.

O objetivo geral dessa pesquisa é investigar empiricamente, por meio de uma pesquisa quantitativa, quais os índices de conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e a intenção de rotatividade em uma empresa de tecnologia goiana. Além

disso, será verificado se ocorre alguma correlação entre essas variáveis.

Método

Participantes

O estudo foi realizado com 42 participantes de dois departamentos de uma empresa de tecnologia. Os participantes são profissionais da área de Suporte ao Cliente e Central de verificação. Sendo 24 do sexo feminino e 18 do sexo masculino com idade média de 26,3 anos. 10% possuem Ensino Médio completo, 83% Ensino Superior e 7% Pós-Graduação.

Instrumentos e materiais

Para a mensuração do conflito trabalho-família foi utilizada a Escala de conflito trabalho-família (ECTF), construída por Netemeyer, Boles e McMurrian em 1996. A escala é composta por 10 itens no qual os participantes atribuíram uma nota para cada item (discordo totalmente, discordo muito, insatisfeito, discordo pouco, concordo pouco, concordo muito e concordo totalmente), pontuados de 1 a 6 nesta respectiva ordem.

Para mensurar o comprometimento organizacional foi escolhida a Escala de bases do comprometimento organizacional (EBACO). A escala é composta por 28 itens e os participantes atribuíram uma nota a cada item (discordo totalmente, discordo muito, insatisfeito, discordo pouco, concordo pouco, concordo muito e concordo totalmente), pontuados de 1 a 6 por esta ordem.

E para medir a intenção de rotatividade foi escolhida a Escala de Intenção de Rotatividade (EIR). A escala é composta por 03 itens e os participantes atribuíram uma nota para cada item (nunca, raramente, às vezes, frequentemente e sempre) pontuando de 1 a 5 nesta ordem.

Procedimentos de coleta e análise de dados





A coleta de dados foi realizada em três datas: no dia 03/09/2019 às 15:00h no departamento de Suporte ao Cliente e nos dias 11/09/2019 às 09:00h e 16/09/2019 às 14:00h no departamento de Central de Verificação. A aplicação foi realizada de forma coletiva, no próprio departamento. De início foram dadas as instruções a respeito da pesquisa, o motivo da aplicação e a garantia do sigilo das respostas. Houve, então, a concordância em participar de modo voluntário do estudo por parte de todos os colaboradores.

Cada participante respondeu três questionários físicos, em que deveriam assinalar se concordavam ou discordavam

com cada item. O primeiro foi usado para medir o conflito trabalho-família, o segundo para medir o comprometimento organizacional e o último para avaliar a intenção de rotatividade, além dos dados sociodemográficos como: idade, escolaridade, sexo e departamento.

Resultados

Os resultados das análises estatísticas descritivas das escalas de conflito trabalho-família, comprometimento organizacional, e da intenção de rotatividade, estão compreendidos na Tabela 1.

Tabela 1. Estatísticas descritivas dos fatores do conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e intenção de rotatividade.

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Interferência do trabalho na família	42	1,00	5,20	2,45	1,23
Interferência da família no trabalho	42	1,00	3,80	1,51	0,65
Obrigação em permanecer	42	4,00	6,00	5,16	0,67
Afetiva	42	1,00	6,00	3,68	1,33
Afiliativa	42	4,25	6,00	5,60	0,49
Escassez de alternativas	42	2,75	6,00	5,26	0,79
Obrigação pelo desempenho	42	1,00	4,50	2,34	0,85
Linha consistente de atividade	42	1,00	6,00	4,87	0,99
Falta de recompensas e oportunidades	42	1,25	6,00	3,71	1,29
Intenção de rotatividade	42	1,00	3,33	1,67	0,78

A nota mínima das respostas na dimensão interferência do trabalho na família foi de 1,00 e máxima de 5,20, fazendo com que a média fosse 2,45 e desvio padrão de 1,23. As características da interferência da

família no trabalho apresentaram nota mínima de 1,00 e máxima de 3,80, a média das respostas se equivale a 1,51 e desvio padrão de 0,65. No fator obrigação em permanecer a avaliação mínima foi de 4,00 com máxima de



6,00, a média foi de 5,16 com desvio padrão de 0,67. A afetiva obteve escore mínimo de 1,00 com máxima de 6,00, a média das respostas foram 3,68 e desvio padrão de 1,33. Já na afiliativa a nota mínima foi de 4,25 com máxima de 6,00, fazendo com que a média fosse de 5,60 e desvio padrão de 0,49. Na escassez de alternativas a nota mínima atribuída foi de 2,75 e a máxima foi de 6,00, com escore médio de 5,26 e o desvio padrão foi de 0,79. No fator que compõe a obrigação pelo empenho revelou mínima de 1,00 com máxima de 4,50, fazendo com que a média fosse de 2,34 e desvio padrão de 0,85. Na

linha consistente de atividade, a nota mínima foi de 1,00 e a máxima de 6,00 fazendo com que a média fosse de 4,87 e desvio padrão de 0,99. No fator falta de recompensas e oportunidades o escore mínimo atribuído foi de 1,25 com máxima de 6,00, com média de 3,71 e desvio padrão de 1,29. Por fim, a intenção de rotatividade obteve nota mínima de 1,00 e máxima de 3,33, média de 1,67 e desvio padrão de 0,78.

Após as análises das estatísticas descritivas dos dados, a análise de correlação de Pearson revelou os dados apresentados na Tabela 2.

Tabela 2. Análise de correlação de Pearson dos fatores de conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e intenção de rotatividade.

	Idade	Interferência do trabalho na família	Interferência da família no trabalho	Intenção de rotatividade
Obrigação em permanecer	-0,05	-0,30	-0,04	-0,62**
Afetiva	-0,37*	-0,17	-0,09	-0,47**
Afiliativa	-0,25	-0,33*	0,17	-0,17
Escassez de alternativas	-0,32*	-0,41**	0,02	-0,31*
Obrigação pelo desempenho	-0,16	0,32*	-0,06	0,13
Linha consistente de atividade	-0,24	-0,05	0,12	-0,23
Falta de recompensas e oportunidades	-0,11	-0,11	-0,11	-0,52**
Intenção de rotatividade	0,01	0,25	0,13	1

Por meio da análise foram identificadas algumas correlações significativas. No item idade houve correlação negativa com o comprometimento afetivo e a escassez de alternativas. O fator interferência do trabalho na família, apresentou correlação significativa negativa com comprometimento afiliativo e escassez de alternativas, e correlação positiva com obrigação pelo desempenho, todos fatores do construto

comprometimento. O fator de comprometimento obrigação em permanecer apresentou correlação significativa positiva com intenção de rotatividade. No fator afetividade houve correlação negativa com a intenção de rotatividade. No item escassez de alternativas houve correlação significativa negativa com interferência do trabalho na família, e intenção de rotatividade. O fator falta de recompensas e oportunidades



apresentou correlação negativa com a intenção de rotatividade.

A variável intenção de rotatividade apresentou, então, correlação negativa com obrigação em permanecer, comprometimento afetivo, escassez de alternativas e falta de recompensas e oportunidades.

Discussão

Os objetivos desse trabalho foram: (1) investigar se existe ou não alguma correlação entre o conflito trabalho-família, comprometimento e intenção de rotatividade em uma empresa de tecnologia e (2) verificar se esse possível conflito interfere significativamente no comprometimento e na intenção de deixar a organização.

O maior índice da escala de conflito trabalho-família foi no que se refere a interferência do trabalho na família, que apresentou média de 2,45. Tal fator foi definido por Greenhaus e Beutell (1985) como uma forma de conflito entre papéis, no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis. Já a média obtida no item conflito família-trabalho foi de 1,51. Embora os colaboradores apontaram que o trabalho interfere mais na vida familiar do que a família interfere no trabalho, essa interferência é considerada baixa, assim como o conflito família-trabalho. Ou seja, ambos não são fontes de grandes interferências ou preocupações por parte dos participantes da pesquisa. Um ponto relevante é o desvio padrão, que foi de 1,23, que indica que houve uma grande variância nas respostas. Um dos motivos desse alto desvio padrão pode ser explicado pela diferença de idade entre os participantes.

Os resultados da variável conflito trabalho-família encontrados neste estudo se assemelham com os de uma pesquisa realizada por Aguiar, Bastos, Jesus e Lago (2014) realizada com 994 trabalhadores brasileiros, no qual houve uma baixa

percepção de que as exigências do ambiente de trabalho afetam a vida familiar.

Já na escala de comprometimento, os maiores escores obtidos foram referentes a obrigação em permanecer com média de 5,16. Este fator indica uma crença de que se tem obrigação, por parte do colaborador, em permanecer na empresa. Ele sente que tem uma obrigação moral com as pessoas da organização, ou seja, sentem-se no dever de continuar a trabalhar na organização (Meyer & Allen, 1991).

O comprometimento afiliativo pode ser definido como o vínculo psicológico do indivíduo com uma organização e que se baseia num sentimento de identificação e afiliação.

O escore médio obtido desse fator foi de 5,60, revelando que as pessoas percebem que são reconhecidas como membro do grupo por seus colegas, o que aumenta o comprometimento com a organização como um todo (Becker, 1992).

No fator escassez de alternativas, avaliado por Meyer e Allen (1991) como uma certeza de que existem poucas alternativas de trabalho fora da organização, a média obtida foi de 5,26, revelando que os colaboradores percebem que possuem poucas chances de trabalho para eles fora da organização. Por fim, o fator linha consistente de atividade obteve uma média de 4,87, revelando que os colaboradores possuem a crença de que devem considerar e seguir as regras da organização para poderem nela permanecer (Becker, 1960).

Os resultados nos itens de afetividade, obrigação pelo desempenho e falta de recompensas apresentaram baixas médias: 3,68; 2,34 e 3,71 respectivamente. O primeiro item diz respeito a identificação dos colaboradores com os valores da empresa, o segundo a crença de que se deve realizar esforços em benefício da organização e por último, a crença de que o esforço realizado deve ser mais bem recompensado além de maiores oportunidades. Podemos perceber



que embora os resultados apontaram alto nível de comprometimento na maioria dos fatores, três destes obtiveram escores mediano, ou seja, além de não possuírem valores pessoais alinhados com os valores organizacionais os colaboradores não se sentem recompensados por seus esforços em prol da empresa.

No fator intenção de rotatividade, definido por Bohlander e Snell (2011) como sendo a entrada e saída do empregado em uma empresa, a nota média obtida foi de 1,67, o que significa que os colaboradores pesquisados possuem pouca intenção em deixar a empresa.

Por meio dos resultados obtidos no presente estudo, podemos constatar uma relação positiva e significativa entre o comprometimento e a rotatividade, no qual foi percebido um alto nível de comprometimento e baixos escores de intenção de rotatividade. Uma hipótese possível para esse resultado é a de que os participantes percebem que suas demandas do trabalho não interferem nas suas rotinas familiares, levando a um maior grau de comprometimento e conseqüentemente a uma baixa intenção de deixar a organização. As variáveis aqui discutidas vêm sendo cada vez mais estudadas, tendo em vista que o comprometimento organizacional reflete na intenção de rotatividade, o que pode ser fonte de preocupação para as organizações caso esse índice seja alto.

Nesta pesquisa o fator inferência do trabalho na família, apresentou correlação significativa negativa com comprometimento afiliativo e escassez de alternativas, e correlação positiva com obrigação pelo desempenho, todos fatores do construto comprometimento. Por sua vez, o comprometimento apresentou correlação negativa significativa nos itens de obrigação em permanecer, afetividade, escassez de alternativas e falta de recompensas, e oportunidades com o Turnover, o que nos permite concluir que na mesma medida em que os colaboradores se sentem

comprometidos com a empresa, eles têm a intenção de nela permanecer.

Diante dos escores medianos obtidos nos itens de afetividade, obrigação pelo desempenho e falta de recompensas, sugere-se que seja desenvolvida ações para aumento destes itens do comprometimento, tendo em vista que indivíduos comprometidos tendem a ser mais positivos, produzindo mais e melhor quando se sentem satisfeitos. Recomenda-se como plano de atividade: (1) análise de perfil, no intuito de conhecer mais a fundo o perfil do candidato e saber se está alinhado aos valores da empresa; (2) sorteios e premiações para os funcionários do mês; (3) programa de desenvolvimento e (4) criar programa de pontos (a recompensa será de acordo com a pontuação alcançada: totalmente ou parcialmente). Segundo Meyer e Allen (1991) as recompensas afetam positivamente o comprometimento, uma vez que os colaboradores se sentem valorizados enquanto capital humano e, conseqüentemente, retribuem a estes estímulos recebidos, aumentando o elo entre a empresa e sua equipe.

Recomenda-se que estudos futuros sejam realizados com um número maior de participantes e variação de níveis hierárquicos, para que seja possível realizar comparação dos escores, afim de averiguar se o ambiente organizacional é um fator decisivo ou não na obtenção de baixa interferência do trabalho na família, alto nível de comprometimento e baixa intenção de rotatividade, visto que são temas que fazem parte do contexto organizacional, e, portanto, precisam ser discutidos.

Referências

- Aguiar, C. V., Bastos, A. V., de Jesus, E. S., & Lago, L. N. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional.





- Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14 (3), 283-291.
- Bastos, A. V. B. (1994). O conceito de comprometimento - sua natureza e papel nas explicações do comportamento humano no trabalho. *Organização e Sociedade*, 1(2), 77-106.
- Bastos, A. V. B., & Costa, F. M. (2005). *Múltiplos comprometimentos no trabalho: Os vínculos dos trabalhadores de organizações agrícolas*. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração [EnANPAD], Brasília, DF, Brasil.
- Bastos, A. V., & Rowe, D. E. (2009). *Comprometimento Organizacional e Desempenho Acadêmico: Um Estudo Com Docentes do Ensino Superior Brasileiro*.
- Bastos, A. V., & Aguiar, C. V. (2014). Conflito trabalho-família. Em M. M. Siqueira, *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 123-131). Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V., Siqueira, M. M., Medeiros, C. A., & Menezes, I. G. (2008). Comprometimento organizacional. Em M. M. Siqueira, *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 51-98). Porto Alegre: Artmed.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, v. 66, 32- 40.
- Becker, T.E. (1992). Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Blau, G. e Boal, K. (1989). Usando o envolvimento do trabalho e o comprometimento organizacional de forma interativa para prever a rotatividade. *Journal of Management*, 15 (1), 115-127.
- Borges, Andrade, Jairo E. (1994). Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. *Temas em Psicologia*, 2(1), 37-47.
- Borges, Andrade, J. E. et al. (1995). *Desenvolvimento de uma escala comportamental para medida de comprometimento organizacional*. In: XXV Reunião anual de Psicologia: Ribeirão Preto.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Cascio, W. (1991). *Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations* 3rd. Ed. Boston: PWS-KENT Publishing Company (Kent human resource management series).
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de Pessoas*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2006). *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal*. 6. ed. São Paulo: Atlas.
- Dutra, J. S. (2009). *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva*. São Paulo: Atlas.
- Ferreira, M. C., e Siqueira, M. M. (2005). *Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial*.
- Gallo, M., e Longo, C. (2010). *A Influência dos Estilos de Liderança na Rotatividade de Pessoal: Um Estudo de Caso em uma Indústria de Produtos Alimentícios*.



- Greenhaus, J. H. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy Management Review*, 10, 76-88.
- Malvezzi, S. (2004). Prefácio. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho* (pp. 13-18). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.
- Medeiros, C. A. F. (2003). *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras*. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Medeiros, C. A. F. (1997). *Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional*. Natal, Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte.
- Meyer, J. P.; Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Greenwich, 1, 61-89.
- Paiva, K. C., Dutra, M. R., & Luz, T. R. (2015). *Comprometimento organizacional de trabalhadores de call center*.
- Pesca, A. D. (2011). *Psicologia Organizacional*. Natal, RN.
- Santos, F. C., & Caldeira, P. (2014). *A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional*.
- Santos, S. C. (2015). *Conflito trabalho-família e estresse profissional: estudo com uma amostra do setor da administração pública*.
- Silveira, C. C. da (2011). *Análise de turnover na Química Brasil Ltda*. Porto Alegre.
- Siqueira, M. M., Júnior, S. G., Oliveira, Á. d., & Filho, A. P. (2014). Intenção de rotatividade.
- Em M. M. Siqueira, *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas* (pp. 209-216). Porto Alegre: Artmed.
- Vandenberg, R. J. (1999). Desegregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When do Intentions Predict Turnover Behavior? *Human Relations*.
- Zanelli, J. C., B-A., J. E., e Bastos, A. V. B. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.