



ISPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

HÁ VIDA ALÉM DO TRABALHO:

A INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA, AS
INTENÇÕES DE *TURNOVER* E O EFEITO
MEDIADOR DA SATISFAÇÃO NA CARREIRA

MAFALDA FILIPA REBORDÃO NUNES

Orientador de Dissertação:
PROF. DOUTOR RUI BÁRTOLO-RIBEIRO

Coordenador de Seminário de Dissertação:
PROF. DOUTOR RUI BÁRTOLO-RIBEIRO

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:
MESTRE EM PSICOLOGIA
Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Prof. Doutor Rui Bártolo-Ribeiro apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

AGRADECIMENTOS

Chegar aqui hoje é para mim uma vitória, a prova de que com trabalho, dedicação e ambição, os medos e obstáculos são ultrapassados com sucesso. O último ano não foi fácil, tive momentos devastadores, desafios difíceis de ultrapassar tanto na vida pessoal como ao longo da dissertação, mas não há nada que tenhamos apreço, que não tenha suor e lágrimas.

As vitórias não só neste ano como ao longo dos 5 anos não seriam alcançadas sem a presença de algumas pessoas que me ajudaram a motivar e nunca desistir, mostrando que era capaz disso mesmo.

Por isso, agradeço há minha família, que teve um papel essencial, principalmente a minha avó que todos os dias torcia por mim, que em alturas mais difíceis esteve lá; e aos meus pais que se esforçaram tanto para me darem os estudos que queria, e que estiveram lá, sempre que as minhas preocupações apareciam.

Ao professor Rui Bártolo que teve um papel fundamental de suporte na concretização do estudo e dos desafios que me foram aparecendo, transmitindo sempre um positivismo que foi essencial para eu também levar as coisas dessa forma.

Ao meu namorado, por ter estado ao meu lado e me ter apoiado, e que me fez crescer e motivar a ser melhor, fazendo-me acreditar em mim e nas minhas capacidades.

Aos grandes amigos que tenho e que também estiveram sempre disponíveis para me ouvir e aconselhar: a Sandra, a Maria, a Inês, a Soraia, o Miguel, e o Tomás. São os melhores que podia ter.

É de não esquecer o agradecimento por todo o apoio que recebi do Professor Bruno Rodrigues, da Professora Ana Moreira e do Professor Pedro Almeida pelas palavras, gestos e compreensão que me foram ajudando a chegar onde cheguei.

Para terminar, deixo o meu agradecimento a todos os que participaram na presente dissertação, tirando um tempo das suas vidas para tornar todo este trabalho possível de ser concretizado.

RESUMO

O objetivo do presente estudo decorre da apresentação de evidências empíricas relativas ao impacto do Conflito, Enriquecimento, e Equilíbrio Trabalho-Família e Família-Trabalho nas Intenções de *Turnover*, assim como, do papel mediador da Satisfação na Carreira sobre estas relações.

Para a realização das análises do estudo, foram utilizadas as respostas de 231 participantes, colaboradores de diferentes organizações há pelo menos seis meses, que apresentaram idades compreendidas entre 19 e 68 anos, de todo o território português. Os resultados revelaram e confirmaram um impacto significativo do Equilíbrio, do Enriquecimento Trabalho-Família e Família-Trabalho e do Conflito Trabalho-Família sobre as Intenções de Saída. No entanto, o Conflito Família-Trabalho não apresentou resultados significativos sobre a mesma. Por outro lado, todas as variáveis trabalho-família e família-trabalho, revelaram um impacto significativo sobre a variável Satisfação na Carreira, assim como, da Satisfação na Carreira sobre as Intenções de Saída.

A hipótese *post-hoc* efetuada revelou ainda, que quando as variáveis preditoras, são testadas em conjunto, apenas o Enriquecimento Trabalho-Família teve um efeito significativo sobre a Satisfação na Carreira, e apenas o Equilíbrio Trabalho-Família não revelou efeito significativo sobre as Intenções de Saída.

Por fim, a Satisfação na Carreira apresentou um efeito de mediação total sobre a relação entre o Equilíbrio, entre o Enriquecimento Família-Trabalho, e entre o Conflito Trabalho-Família e as Intenções de Saída; e um efeito de mediação parcial sobre a relação entre o Enriquecimento Trabalho-Família e as Intenções de Saída. Conclui-se assim, que a Satisfação na Carreira pode ser um fator crítico no atual contexto laboral e que essencialmente o Enriquecimento Trabalho-Família se destacou como um elemento fundamental para os indivíduos, sua satisfação com a carreira e suas intenções de saída.

Palavras-Chave: Conflito Trabalho-Família, Enriquecimento Trabalho-Família, Equilíbrio Trabalho-Família, Intenções de *Turnover*, Satisfação na Carreira

ABSTRACT

The purpose of the present study is to present and offer empirical evidence regarding the impact of Work-Family and Family-Work Conflict, Enrichment, and Balance on Turnover Intentions, as well as the mediating role of Career Satisfaction on these relationships.

To conduct the study, the responses of 231 employees of different organizations were used. All of them worked on their respective company for at least six months, had ages between 19 and 68 years and resided in Portuguese territory. The results revealed and confirmed a significant impact of Work-Family Balance, Work-Family Enrichment, Family-Work Enrichment and Work-Family Conflict on Turnover Intentions. However, the Family-Work Conflict did not present significant results. On the other hand, all work-family and family-work variables revealed a significant impact on Career Satisfaction, as well as Career Satisfaction on Turnover Intentions.

The post-hoc hypothesis also revealed that when the predictor variables are tested together, only the Work-Family Enrichment had a significant effect on Career Satisfaction, and only the Work-Family Balance hasn't revealed a significant effect on Turnover Intentions.

Finally, Career Satisfaction showed a total mediation effect on the relationship of Work-Family Balance, Family-Work Enrichment, and Work-Family Conflict with Turnover Intentions and a partial mediation effect on the relationship between Work-Family Enrichment and Turnover Intentions. Therefore, it's observed that Career Satisfaction can be a critical factor in the current work context and that essentially Work-Family Enrichment was revealed a key element to the individuals, their career satisfaction and their turnover intentions.

Keywords: Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment, Work-Family Balance, Turnover Intentions, Career Satisfaction.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
REVISÃO DA LITERATURA.....	3
MODELO DE INVESTIGAÇÃO E HIPÓTESES	11
MÉTODO.....	12
Delineamento.....	12
Amostra	12
Procedimento.....	15
Medidas	15
Escala de Conflito Trabalho-Família.....	15
Escala de Enriquecimento Trabalho-Família	16
Escala de Equilíbrio Trabalho-Família.....	17
Escala de Intenções de <i>Turnover</i>	17
Escala de Satisfação na Carreira.....	18
Variáveis de Controlo.....	18
RESULTADOS	20
Escala Conflito Trabalho-Família	20
Validade de Constructo - Estrutura Fatorial.....	20
Fiabilidade	21
Sensibilidade.....	22
Escala Enriquecimento Trabalho-Família	22
Validade de Constructo - Estrutura Fatorial.....	22
Fiabilidade	23
Sensibilidade.....	24
Escala Equilíbrio Trabalho-Família.....	24
Validade de Constructo - Estrutura Fatorial.....	24
Fiabilidade	25
Sensibilidade.....	25
Escala Intenções de <i>Turnover</i>	25
Validade de Constructo - Estrutura Fatorial.....	25
Fiabilidade	26
Sensibilidade.....	26

Escala Satisfação na Carreira	27
Validade de Constructo - Estrutura Fatorial	27
Fiabilidade	27
Sensibilidade.....	28
Testes de Comparação de Médias	28
Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo.....	38
Correlações	39
Análise de Resíduos e Diagnóstico de Multicolinearidade	41
Teste de Hipóteses	42
Hipótese 1	42
Hipótese 2	43
Hipótese 3	44
Hipótese 4	45
Hipótese 5	46
Hipótese <i>Post-Hoc</i>	46
Hipótese 6	48
DISCUSSÃO	53
Limitações e Estudos Futuros.....	62
Implicações Práticas	63
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	89
ANEXO A – Revisão Aprofundada da Literatura.....	89
Interface Trabalho-Família	89
Conflito Trabalho-Família.....	89
Enriquecimento Trabalho-Família.....	95
Equilíbrio Trabalho-Família	99
Intenções de <i>Turnover</i>	103
Intenções de <u>Turnover</u> : Relação com a Interface Trabalho-Família	108
Satisfação na Carreira.....	110
Satisfação na Carreira: Relação com a Interface e as Intenções de <i>Turnover</i>	116
ANEXO B - Questionário	119
ANEXO C – Estatística Descritiva da Amostra	128
ANEXO D – Estatística Descritiva das Variáveis.....	131
ANEXO E – Testes de Comparação de Médias	132

ANEXO F - Correlações.....	189
ANEXO G – Caixas de Bigodes com <i>Outliers</i>	191
ANEXO H – Qualidades Métricas da Escala de Conflito Trabalho-Família	193
ANEXO I - Qualidades Métricas da Escala de Enriquecimento Trabalho-Família	203
ANEXO J - Qualidades Métricas da Escala de Equilíbrio Trabalho-Família	213
ANEXO K - Qualidades Métricas da Escala de Intenções de <i>Turnover</i>	215
ANEXO L - Qualidades Métricas da Escala de Satisfação na Carreira	220
ANEXO M – Teste de Hipóteses: Hipótese 1	222
ANEXO N - Teste de Hipóteses: Hipótese 2	225
ANEXO O - Teste de Hipóteses: Hipótese 3	230
ANEXO P - Teste de Hipóteses: Hipótese 4	232
ANEXO Q - Teste de Hipóteses: Hipótese 5	235
ANEXO R – Teste de Hipóteses: Hipótese 6.....	237
ANEXO S - Teste de Hipóteses: Hipótese <i>Post-Hoc</i>	248

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 <i>Caracterização da Amostra</i>	14
Tabela 2 <i>Resultados da AFC da escala de Conflito Trabalho-Família</i>	21
Tabela 3 <i>Fiabilidade da escala de Conflito</i>	21
Tabela 4 <i>Sensibilidade da escala de Conflito</i>	22
Tabela 5 <i>Resultados da AFC da escala de Enriquecimento Trabalho-Família</i>	23
Tabela 6 <i>Fiabilidade da escala de Enriquecimento</i>	24
Tabela 7 <i>Sensibilidade da escala de Enriquecimento</i>	24
Tabela 8 <i>Resultados da AFC da escala de Equilíbrio Trabalho-Família</i>	25
Tabela 9 <i>Fiabilidade da escala de Equilíbrio</i>	25
Tabela 10 <i>Sensibilidade da escala de Equilíbrio</i>	25
Tabela 11 <i>Resultados da AFE da escala de Intenções de Turnover</i>	26
Tabela 12 <i>Fiabilidade da escala de Intenções de Turnover</i>	26
Tabela 13 <i>Sensibilidade da escala de Intenções de Turnover</i>	27
Tabela 14 <i>Resultados da AFC da escala de Satisfação na Carreira</i>	27
Tabela 15 <i>Fiabilidade da escala de Satisfação na Carreira</i>	28
Tabela 16 <i>Sensibilidade da escala de Satisfação na Carreira</i>	28
Tabela 17 <i>Anova One-Way: Intenções de Turnover vs Estado Civil</i>	29
Tabela 18 <i>Dados descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Estado Civil</i>	29
Tabela 19 <i>Anova One-Way: Equilíbrio Trabalho-Família vs Habilitações Literárias</i>	30
Tabela 20 <i>Dados descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Habilitações Literárias</i>	30
Tabela 21 <i>Anova One-Way: Enriquecimento Trabalho-Família, Turnover e Retenção vs Vínculo Contratual</i>	31
Tabela 22 <i>Dados descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Vínculo Contratual</i>	32
Tabela 23 <i>Anova One-Way: Conflito Trabalho-Família e retenção vs Horas Semanais do Próprio</i>	32
Tabela 24 <i>Dados descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Horas Semanais do Próprio</i>	33

Tabela 25 <i>Dados descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Horas Semanais do Cônjuge</i>	33
Tabela 26 <i>Anova One-Way: Turnover e retenção vs Número de Filhos</i>	34
Tabela 27 <i>Dados descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Número de Filhos</i>	34
Tabela 28 <i>Anova One-Way: Turnover vs Idade do Filho mais Novo</i>	35
Tabela 29 <i>Dados descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Idade do Filho mais Novo</i>	35
Tabela 30 <i>Correlações significativas das variáveis quantitativas com as variáveis em estudo</i>	36
Tabela 31 <i>T-Student: variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Sexo</i>	36
Tabela 32 <i>T-Student: variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Cargo de Chefia</i>	37
Tabela 33 <i>T-Student: variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Turnos</i>	37
Tabela 34 <i>Estatística Descritiva das Variáveis</i>	38
Tabela 35 <i>Correlações</i>	39
Tabela 36 <i>Regressão Linear Múltipla: Enriquecimento e Intenções de Saída</i>	42
Tabela 37 <i>Regressão Linear Múltipla: Conflito e Intenções de Saída</i>	43
Tabela 38 <i>Regressão Linear Simples: Satisfação na Carreira e Intenções de Saída</i>	44
Tabela 39 <i>Regressão Linear Múltipla: Enriquecimento e Satisfação na Carreira</i>	45
Tabela 40 <i>Regressão Linear Múltipla: Conflito e Satisfação na Carreira</i>	46
Tabela 41 <i>Regressão Linear Múltipla: Conflito, Enriquecimento e Equilíbrio e a Satisfação na Carreira</i>	46
Tabela 42 <i>Regressão Linear Múltipla: Conflito, Enriquecimento e Equilíbrio e as Intenções de Saída</i>	47
Tabela 43 <i>Condições para a realização dos Testes de Mediação (Baron & Kenny, 1986)</i>	48
Tabela 44 <i>Regressão Linear Múltipla: Mediação da SC sobre a relação entre o CTF e IS</i> ...	49
Tabela 45 <i>Regressão Linear Múltipla: Mediação da SC sobre a relação entre o ETF e IS</i>	50
Tabela 46 <i>Regressão Linear Múltipla: Mediação da SC sobre a relação entre o EFT e IS</i>	51
Tabela 47 <i>Regressão Linear Múltipla: Mediação da SC sobre a relação entre o EqTF e IS</i> ..	51

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Modelo de Investigação.....	11
--	----

LISTA DE SIGLAS E ACRÓNIMOS

CTF – Conflito Trabalho-Família

CFT – Conflito Família-Trabalho

ETF – Enriquecimento Trabalho-Família

EFT – Enriquecimento Família-Trabalho

EqTF – Equilíbrio Trabalho-Família

IS – Intenções de Saída

IT – Intenções de *Turnover*

SC – Satisfação na Carreira

INTRODUÇÃO

A vida de quem trabalha tem vindo a ser cada vez mais esgotante devido à grande competitividade entre as empresas. Como consequência, ergue-se a falta de equilíbrio, tempo e dedicação ao contexto familiar (Chambel, 2014). Por esse motivo, os colaboradores cada vez se preocupam mais em conseguir conciliar a sua vida laboral com a familiar devido ao extremo cansaço sentido e à falta de tempo para poder aproveitar com a família, que é uma esfera elementar para o bem-estar dos sujeitos (Geurts & Demerouti, 2003; Grzywacz & Marks, 2000).

O tema da interface tem ganho um interesse crescente (Eby, Maher & Butts, 2010; Grzywacz & Marks, 2000; Rego, Pina e Cunha, Gomes, Campos e Cunha, Cabral-Cardoso & Marques, 2015) devido a todas as alterações sociais, comportamentais, culturais, económicas (Greenhaus & Beutell, 1985; Rego et al., 2015), pessoais e de maior valorização da vida além do trabalho (Hall, Kossek, Briscoe, Pichler & Lee, 2013).

Mas, porque é importante que as empresas se preocupem com estes temas? Ora, se não promovem o bem-estar dos colaboradores, estes acabam por abandonar a organização e por se sentirem insatisfeitos, procurando ambientes mais flexíveis (Aycan, 2008; Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino & Rosner, 2005; Kossek & Ozeki, 1998). A inquietação das empresas decorre do facto de ser a conciliação e equilíbrio que se têm revelado essenciais para fomentar a retenção, assim como os comportamentos positivos por parte dos colaboradores (Bragger et al., 2005).

Se as empresas não proporcionarem este equilíbrio entre esferas, as intenções de *turnover* aumentam substancialmente, assim como o fraco desempenho (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Bragger et al., 2005; Kossek & Ozeki, 1999) e o conseqüente *turnover* encontra-se muito perto de ocorrer, promovendo a procura por parte dos colaboradores de outras opções e oportunidades que satisfaçam as suas necessidades (Aycan, 2008). Desta forma, torna-se essencial explorar como as variáveis em estudo impactam nas intenções de saída.

O conflito trabalho-família tem sido encontrado como forte preditor das intenções de *turnover* (e.g., Aycan & Korabik, 2017), assim como de uma baixa satisfação na carreira (e.g., Martínez-León, Olmedo-Cifuentes & Ramón-Llorens, 2018); e o enriquecimento tem sido distinguido como um fator relevante para a diminuição da perceção de conflito por parte dos indivíduos, assim como para a promoção de comportamentos e conseqüentes benéficos (Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Bass, 2003). Além disso, como tanto o equilíbrio

e o enriquecimento são variáveis que necessitam de mais investigação, o presente estudo torna-se pertinente, visto que serão aqui estudados os três constructos (conflito, enriquecimento e equilíbrio) e sua influência.

As alterações na sociedade vieram também alterar a dinâmica e gestão das empresas, assim como as carreiras dos colaboradores, deixando de se falar em empregos a longo prazo e “para a vida”, para se falar de instabilidade (Ng, Schewitzer & Lyons, 2010; Rego et al., 2015; Ribeiro, 2013). Por esse motivo, torna-se fundamental estudar e procurar compreender como os indivíduos percebem a sua satisfação com a carreira, pois determinadas decisões e opções (e.g., saída da organização), derivam muitas vezes da insatisfação com a mesma (Heslin, 2005; Rego et al., 2015).

Se a percepção relativa à carreira e respetivo sucesso não for colocada em cima da mesa, as empresas onde os indivíduos se encontram não podem atuar sobre elas e terão de continuar a enfrentar saídas recorrentes ou baixa dedicação e desempenho por parte de quem fica mas está descontente (Lips-Wiersma & Hall, 2007; McDonald & Hite, 2005). Além disso, o tema tornou-se extremamente relevante devido ao facto das carreiras estarem a começar a ser delineadas pelos colaboradores porque cada vez mais procuram alcançar equilíbrio entre a sua vida pessoal e laboral (Lips-Wiersma & Hall, 2007; McDonald & Hite, 2005). Inclusivamente, hoje, os colaboradores consideram que uma boa empresa permite conciliar a vida pessoal com a profissional e oferece crescimento e desenvolvimento (Lee, Lirio, Karakas, MacDermid, Buck & Kossek, 2006). Podemos assim concluir que a satisfação na carreira se torna um elemento essencial devido à sua influência não só sobre os colaboradores como as empresas.

Neste sentido, de acordo com a relevância dos temas apresentados, o presente estudo tem como objetivo não só apurar até que ponto o equilíbrio, o conflito, e o enriquecimento trabalho-família influencia as intenções de saída dos colaboradores e a sua percepção de satisfação na carreira, como também, explorar se a satisfação na carreira influencia a relação principal (variáveis trabalho-família e família-trabalho sobre intenções de saída).

Para isso será realizada uma revisão de literatura referente aos constructos em análise e respetivos resultados através da aplicação de questionários destinados a avaliar a percepção dos indivíduos relativamente ao conflito, enriquecimento e equilíbrio trabalho-família sentido, assim como as respetivas intenções de saída da empresa e sua satisfação com a carreira.

REVISÃO DA LITERATURA

As intenções de *turnover* e consequente *turnover* são um problema atual com que as organizações se deparam (Yin-Fah, 2010) e tem sido um tema abordado como uma das grandes preocupações e desafios da investigação e das organizações de hoje, que procuram evitar que o *turnover* ocorra devido aos custos que lhes estão associados (Allen, Bryant & Vardaman, 2010; Belo, 2014; Ferreira & Siqueira, 2005).

Estas intenções de *turnover* ou intenções de saída (IS) são nada mais do que pensamentos e vontade consciente dos colaboradores em abandonar o local onde trabalham de momento, de forma a arranjam rapidamente outro que o substitua e que lhes ofereça melhores condições (Momani, 2017; Tett & Meyer, 1993). Correspondem à probabilidade calculada por cada sujeito relativamente à respetiva saída que possa ser concretizada num curto período de tempo (Macedo, 2008) e manifestam-se ou são marcadas por três aspetos: (1) pensamentos e ideias relativas à vontade de abandonar o local de trabalho; (2) início da pesquisa de um novo trabalho que o satisfaça; (3) e a intenção de sair e consequente abandono, podendo ou não ser acompanhada por comportamentos de absentismo (Carmeli & Weisberg, 2006; Duarte, Gomes & Neves, 2015; Mobley, 1977).

Nos estudos realizados a este nível (e.g., Ferreira & Siqueira, 2005; Fink & Fink, 1952; Perez, 2011) constatamos que as intenções e verdadeiro *turnover* ocorrem, ou porque existem aspetos laborais que não agradam ao colaborador (e.g., ambiente laboral pouco saudável, relacionamento com colegas ou chefia de fraca qualidade, monotonia no trabalho, baixos salários, elevada carga horária, insatisfação laboral), ou por motivos relativos ao próprio sujeito, isto é, fatores intrínsecos como problemas familiares ou problemas da saúde. É ainda verificado na literatura, antecedentes como a falta de autonomia, a presença de fatores stressantes, a falta de oportunidades de promoção (Griffeth et al., 2000), a ausência de crescimento na carreira (Fink & Fink, 1952), conflitos e incapacidade em conciliar a esfera do trabalho com a família (Boyar, Maertz, Pearson & Keough, 2003; Erkmen & Esen, 2014), entre outros. Se estes fatores forem reconhecidos numa fase inicial, as empresas poderão adotar estratégias e mecanismos que minimizem as intenções de saída.

Estudos mais recentes (e.g., Andres, Moelker & Soeters, 2012; Aycan & Korabik, 2017; Erkmen & Esen, 2014; Nohe & Sonntag, 2014) têm vindo a provar que um dos motivos para estas intenções se prende com a perceção de desequilíbrio ou dificuldade em conciliar as necessidades laborais com as familiares, o que remete para o conceito de conflito, que significa que ocorre um “choque” entre papéis (nomeadamente o papel familiar

e o profissional) pois as exigências de ambos os contextos são tantas que estes se tornam inconciliáveis (Greenhaus & Beutell, 1985).

Isto ocorre porque gastamos os nossos recursos num contexto através do investimento e dedicação atribuído ao mesmo, impedindo que haja tanto ou qualquer investimento noutra contexto da nossa vida, não conseguindo corresponder a todas as exigências requeridas pelo mesmo (Greenhaus & Beutell, 1985). Posto isto, o lado negativo da influência entre ambas as esferas, incide sobre o “conflito trabalho-família” (CTF) e “conflito família-trabalho” (CFT) (Barnett, 1998; Eby, et al., 2010), o que significa que não só as dificuldades e problemas laborais podem impactar e prejudicar a nossa vida familiar; as dificuldades e problemas familiares que nos afetam também podem afetar negativamente o nosso trabalho e desempenho, prejudicando-os (Frone, Yardley & Markel, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985).

Os estudos (e.g., Andres, Moelker & Soeters, 2012; Aycan & Korabik, 2017; Erkmen & Esen, 2014; Nohe & Sonntag, 2014) têm revelado uma correlação positiva entre o CTF e as IS. Aycan e Korabik (2017) mostraram que as intenções de *turnover* também se relacionam com o CFT, no entanto, esta correlação é mais fraca que a correlação com o CTF. Conclui-se assim, que a intenção de abandonar o local de trabalho está ligada à dificuldade em corresponder às responsabilidades e necessidades de uma outra esfera, a família (Aycan & Korabik, 2017).

O que acontece é que os colaboradores que percecionam esta dificuldade e conflito optam por deixar o seu emprego para deixar de sentir ou pelo menos diminuir essa sensação (Rahman, 2012). Ou seja, de forma a contrariar e responder à experiência de conflito, os indivíduos saem da empresa (Rahman, 2012). Ao abandoná-la, vão em busca de outro trabalho que lhes permita esta compatibilidade e assim obter novamente os recursos (e.g., tempo) que não tinham para usufruir com a família, até porque, de acordo com a literatura, hoje, as pessoas saem da sua organização, em busca de oportunidades que atendam as suas necessidades (Rahman, 2012). Posto isto, quanto maior o CTF sentido, maior é a vontade das pessoas em abandonar o emprego, sendo mesmo essa uma das suas decisões, tornando-se expectável que maiores níveis de conflito se encontram ligados a maiores níveis de IS (Andres et al., 2012).

Uns (e.g., Frone, 2003; McNall et al., 2010; Greenhaus, Parasuraman & Collins, 2001; Russo & Buonocore, 2012) consideram que esta relação surge apenas quando estamos perante conflito no sentido trabalho-família, e outros (e.g., Wayne et al., 2006), concluíram que ocorre apenas no sentido família-trabalho. Há ainda outros autores (e.g., Boyar et al.,

2003; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005) que consideram que este é extremamente significativo independentemente da direção do conflito e do enriquecimento. Assim, de acordo com a literatura apresentada, postulou-se a seguinte hipótese: *H1- O conflito trabalho-família e família-trabalho têm um impacto positivo sobre as intenções de turnover.*

Ainda relativamente à interface trabalho-família, ao invés do conflito, diversos autores (e.g., Dysvik & Kuvaas, 2013; Macedo, 2008; Rhoades & Eisenberger, 2002) afirmam que se os indivíduos percebem enriquecimento, preocupação ou apoio por parte da organização, estes irão retribuir com atitudes e resultados positivos para com a empresa (e família), como é o caso das baixas IS, e reduzido *turnover*, assim como um aumento do respetivo empenho.

Ainda assim, há autores (e.g., McNall et al., 2009) que defendem que a presença de enriquecimento não se prende com a vontade de permanecer na organização.

Na sua verdadeira essência, este enriquecimento representa uma troca de benefícios entre os papéis que se desempenha, ou seja, a participação e experiências num contexto irá enriquecer, auxiliar e melhorar a participação nas demais esferas da nossa vida tal como o nosso bem-estar, através desta transferência de boas experiências, sendo este constructo, tal como o conflito, algo bidirecional (Carlson & Grzywacz, 2008; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006): o trabalho pode ter efeitos positivos no nosso meio familiar (“enriquecimento trabalho-família”/ETF) assim como a nossa família no nosso meio laboral de forma equivalente (“enriquecimento família-trabalho”/EFT) (Greenhaus & Powell, 2006). Ou seja, ambos os contextos podem ser parceiros e cooperar, permitindo que as experiências num contexto sejam promotoras de qualidade de vida noutro contexto (Greenhaus & Powell, 2006).

Assim, a família e o trabalho podem afetar-se positivamente um ao outro/beneficiando-se mutuamente através da obtenção de conhecimentos, competências, afetos, valores, *skills* e comportamentos (Edwards & Rothbard, 2000; Voydanoff, 2004), energia (Marks, 1977), recompensas intrínsecas (e.g., competências), extrínsecas (e.g., remunerações e prémios), autoestima (Hanson, Hammer, & Colton, 2006; Sieber, 1974), experiências e/ou oportunidades (Frone, 2003), que são adquiridas num contexto e transmitidas para ser usadas noutro contexto que faz parte de si e do seu dia-a-dia.

O enriquecimento, pode permitir uma maior resiliência à tensão e ao trabalho gerador da mesma, permitindo uma melhor *performance* e maior *engagement*, ou seja, os benefícios que obtemos na esfera laboral (ou familiar) permitem uma atitude e resultados mais positivos para com a mesma, que por sua vez, trará atitudes e resultados mais positivos para a esfera

familiar (ou laboral) – gerando enriquecimento (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006). Como passamos a ter atitudes e resultados mais positivos para com o nosso meio laboral, é provável que as IS diminuam, e o mesmo pode acontecer quando se trata do conflito, que aumenta a probabilidade de ocorrência de atitudes negativas, assim como, de IS (Boyar et al., 2003; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). No entanto, alguns autores (e.g., Russo & Buonocore, 2012) revelam que, ao estudar a relação entre o enriquecimento trabalho-família (ETF) e as IS, não foi encontrada uma relação significativa.

Como a investigação que aborda o enriquecimento e que associa estas variáveis é escassa, torna-se necessário maior investigação neste sentido, de forma a perceber como funciona o enriquecimento e sua relação com comportamentos organizacionais como as IS, que tanto preocupam as empresas (McNall et al., 2009).

Por outro lado, quando nos referimos ao equilíbrio trabalho-família (EqTF), como a literatura é escassa, torna-se importante abordar o tema através da definição mais recente, sobre a qual foi desenvolvida uma escala (Carlson et al., 2009).

O equilíbrio é hoje definido (apesar da falta de consenso) como a capacidade de cada indivíduo para se comprometer e aplicar de forma integral nos papéis e contextos que desempenha e nos quais participa, de forma a conseguir cumprir as responsabilidades que fazem parte da sua vida e do seu dia-a-dia (Carlson et al., 2009). Para os autores Carlson et al. (2009), isso depende da concretização das expectativas e de uma boa gestão que os indivíduos fazem com os seus parceiros de cada contexto (socialmente partilhado), ou seja, sugere-nos que conciliamos as esferas em conjunto com o cônjuge e colegas de trabalho, e não de forma individual.

Posto isto, o equilíbrio trabalho-família ocorre quando o sujeito procura alargar a sua identidade através do *engagement*, dedicação e participação em vários contextos e respetivos papéis (Carlson et al., 2009). Portanto, é a forma como respondemos e desempenhamos as nossas funções, que pode reduzir a tensão, permitir maior prazer na execução das responsabilidades e obter equilíbrio; caso contrário, surge precisamente o desequilíbrio (Carlson et al., 2009).

Apesar do estudo em que a escala foi criada (Carlson et al., 2009), ter revelado uma relação negativa mas não significativa entre o EqTF e as IS (i.e., o equilíbrio não se revelou preditor negativo das intenções de *turnover*), há autores (e.g., Qu & Zhao, 2012) que verificaram a presença de uma relação negativa e significativa entre os constructos.

A falta de consistência apresentada entre os três constructos (conflito, enriquecimento e equilíbrio) e as intenções de *turnover*, a criação recente de uma escala de

equilíbrio (Carlson et al., 2009) que olha para o constructo como independente, e a pouca exploração geral, motivou o presente estudo. Além disso, é também um tema relevante para as empresas e sua intervenção não só por se tratar de um fator que se tem revelado decisivo nas intenções de saída, visto que até nos podemos sentir satisfeitos com o nosso desempenho nas esferas em que participamos, mas ao mesmo tempo estar insatisfeitos no nosso trabalho por não conseguirmos equilibrar as nossas responsabilidades, desejando, por esse motivo, abandonar o local de trabalho/organização (Qu & Zhao, 2012); como também, e por se tratar de um fator cujos efeitos se refletem em consequências positivas e benéficas tanto na esfera laboral como familiar (Carlson et al., 2009). Posto isto, foi postulada a seguinte hipótese: *H2- O enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e o equilíbrio trabalho-família têm um impacto negativo sobre as intenções de turnover.*

A dificuldade em conciliar e compatibilizar as esferas laborais e familiares (Greenhaus & Kossek, 2014; Stephens & Sommer, 1995) levaram ainda à influência da vida extralaboral sobre a carreira dos indivíduos e sobre as suas decisões no que respeita a, por exemplo, aceitar um novo trabalho e/ou sair do atual local de trabalho (Powell & Greenhaus, 2010). Estes factos fundamentam a necessidade de estudos que relacionem e explorem se as esferas extralaborais determinam aspetos da carreira (e.g., satisfação na carreira dos sujeitos) visto que o sucesso subjetivo da carreira é hoje em dia o mais relevante, onde a perceção dos sujeitos tem impacto no seu bem-estar (Greenhaus & Kossek, 2014).

Hoje, o conceito de carreira prende-se com uma sequência das vivências laborais ao longo do tempo sem se limitar a apenas a uma organização (Rego et al., 2015), assim como as vivências, comportamentos e atividades extralaborais como as familiares (Rego et al., 2015). A verdade é que a carreira está hoje, muito focada na parte subjetiva e na perceção e controlo sobre a mesma por parte dos colaboradores que têm em conta aspetos laborais e pessoais como a família ou *hobbies* que acabam por determinar as perceções e respetivas escolhas (Rego et al., 2015). Na prática, isto significa que um sujeito pode desejar uma carreira e ter tudo para a conseguir, no entanto, a presença de necessidades pessoais podem não permitir que o percurso desejado seja concretizado e se abdique do mesmo em prol de outros aspetos (Rego et al., 2015).

Como as escolhas dos colaboradores começaram a ser influenciadas por fatores pessoais/individuais (Hall, 2004), a perspetiva do sujeito tem sido cada vez mais tida em conta, sendo considerado que as expectativas, perceção, valores e sentimentos de realização do sujeito é a forma mais adequada e importante de avaliar o constructo atualmente (Abele & Wiese, 2008; Hall, 2004; Heslin, 2005; Rego et al., 2015; Seibert et al., 1999), visto que

esta dimensão subjetiva se encontra mais próxima da instabilidade que vivemos e da realidade das carreiras de hoje que atribuem maior relevância ao lado pessoal do sucesso (Abele & Wiese, 2008; Heslin, 2005; Rego et al., 2015; Seibert et al., 1999).

Posto isto, o que se entende por satisfação na carreira (SC)? É a satisfação adquirida e percebida pelos sujeitos face aos elementos externos e internos da sua carreira (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990). Conceitos mais recentes como de Thurairajah (2013), têm seguido as mesmas linhas, considerando a SC, o prazer que o sujeito sente com a carreira a partir da sua remuneração, condições, e ambiente laboral, relações interpessoais, entre outros fatores (extrínsecos e intrínsecos). Ou seja, prende-se com a interpretação e contentamento dos colaboradores para com os aspetos de carreira mais objetivos como a remuneração e promoção (Judge et al., 1995), com o sucesso obtido, com o que realizaram, com os progressos que fizeram até ao momento, com as suas ambições para o futuro, com o seu desenvolvimento na carreira, com as suas experiências, entre outros (Abele, Spurk & Volmer, 2011; Gattiker & Larwood, 1986; Hofmans, Dries, & Pepermans, 2008).

Considerando que os indivíduos ao avaliar a sua carreira olham cada vez mais para a sua vida no geral baseando-se em diferentes critérios, e tendo em conta a atual interdependência visível das esferas da nossa vida (Greenhaus & Kossek, 2014; Shockley et al., 2015) e importância atribuída atualmente pelos colaboradores ao equilíbrio entre esferas (Newman, 2011), torna a medida em que o trabalho se encaixa com a vida extralaboral dos sujeitos, um elemento essencial, assim como a sua SC.

A teoria do CTF espera que os colaboradores que utilizam mais recursos na família tenham menos recursos disponíveis para utilizar no trabalho e progredir e desenvolver a sua carreira (Hirschi, Herrmann, Nagy & Spurk, 2016). Sem recursos disponíveis para a esfera laboral, a capacidade de concretização dos objetivos em termos de carreira é extremamente baixa e conseqüentemente, acarreta insatisfação na carreira (Hirschi et al., 2016). Segundo a teoria, apenas um elevado compromisso, dedicação laboral e utilização de recursos em prol do trabalho, permite um maior sucesso subjetivo (Martínez-León et al., 2018; Ng & Feldman, 2014).

Alguns estudos (e.g., Martínez-León et al., 2018; Martins, et al., 2002) têm verificado uma forte, negativa e significativa relação entre o CTF e as carreiras dos sujeitos, nomeadamente a SC, tendo sido inclusivamente constatado, que as carreiras atuais (e.g., proteana) se encontram significativamente relacionadas com as questões trabalho-família, confirmando uma elevada orientação dos indivíduos para a esfera familiar (Hall et al., 2013) e revelando a importância da mesma. De acordo com Martínez-León et al. (2018) esta

relação é direta, visto que, assim que se introduzem outras variáveis, o efeito significativo desaparece.

Isto pressupõe que de facto, quanto mais baixo for o CTF sentido pelo colaborador, maior será a sua SC (e.g., Beutell & Wittig-Berman, 1999; Martins et al., 2002; Thurairajah, 2013). Até ao momento, apenas foram encontradas correlações negativas quando se trata de conflito na direção do trabalho para a família, considerando que as variáveis laborais são aquelas que mais influência exercem sobre a SC como o caso do envolvimento laboral ou da remuneração (e.g., Beutell & Wittig-Berman, 1999).

Em relação à teoria do enriquecimento, espera-se que a utilização dos recursos e participação nas esferas extralaborais (e.g., família) facilitem e ajudem a alcançar os objetivos e responsabilidades da esfera laboral, onde a família irá promover elevada SC (Hirschi et al., 2016). Inclusivamente, o equilíbrio trabalho-família tem sido também apresentado como um constructo que tem uma forte influência sobre a SC (e.g., Martínez-León et al., 2018).

Hirschi et al. (2016) confirmou parcialmente a perspetiva do enriquecimento, mas não obteve suporte para a perspetiva do conflito, concluindo ainda assim, que é importante que sejam feitos mais estudos que procurem estabelecer estas correlações, explorando ainda melhor, o constructo do equilíbrio e respetivo impacto sobre a SC. É então importante explorar se estes eventos ocorrem, visto que os estudos têm verificado que a esfera da família em particular se correlaciona positivamente com a SC (Hirschi et al., 2016). Como tal, foram desenvolvidas as seguintes hipóteses: *H3- O conflito trabalho-família e família-trabalho têm um impacto negativo sobre a satisfação na carreira. H4- O enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e o equilíbrio trabalho-família têm um impacto positivo sobre a satisfação na carreira.*

Relativamente ao *turnover*, a literatura sustenta que a ausência de SC é um dos elementos que tem uma forte influência sobre a saída do colaborador da empresa (Joo & Park, 2010; Nauta, Van Vianen, Van Der Heijden, Van Dam & Willemssen, 2009), sendo que, ao decidir abandonar a empresa e ao encontrar outras possibilidades e oportunidades, maior será a propensão e rapidez dos colaboradores em aceitar novas propostas de trabalho e mais rápido sairão (Griffeth et al., 2000).

A verdade é que a literatura tem encontrado relações extremamente fortes, negativas e significativas entre a SC e as IS (e.g., Guan, Wen, Chen, Liu, Si, Liu, Wang, Fu, Zhang & Dong, 2013), o que remete para o facto de os sujeitos irem em busca de oportunidades que correspondam às suas ambições de carreira e de trabalho, aumentando assim a sua perceção

de sucesso (Hall, 1996). Estas conclusões de que a percepção de sucesso na carreira se encontra imensamente correlacionada com as IS têm inclusivamente surgido em estudos mais recentes (e.g., Chan & Mai, 2015; Pachulicz, Schmitt, & Kuljanin, 2008), com participantes que têm carreiras com reduzida oportunidade de empregos para a vida.

As empresas devem por isso olhar mais para este constructo e preocuparem-se em aumentar a SC dos seus colaboradores como medida de prevenção da saída dos mesmos (Direzzo & Greenhaus, 2011). Assim, foi desenvolvida a quinta hipótese: *H5- A satisfação na carreira tem um impacto negativo sobre as intenções de turnover.*

Por fim, procurando relacionar as presentes variáveis, foi postulada uma última hipótese que ainda não se obteve suporte na literatura: *H6- A satisfação na carreira tem um efeito mediador na relação entre o conflito, o enriquecimento e o equilíbrio e as intenções de turnover.*

Neste sentido, de acordo com a relevância dos temas apresentados, o presente estudo tem como objetivo não só apurar até que ponto o equilíbrio, o conflito, e o enriquecimento trabalho-família e família-trabalho influenciam as intenções de saída dos colaboradores e a sua percepção de satisfação na carreira, como também, explorar se a satisfação na carreira medeia a relação principal (variáveis trabalho-família e família-trabalho sobre intenções de turnover).

MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

De acordo com a revisão de literatura efetuada relativa aos temas da presente investigação, tendo em consideração a falta de literatura para os constructos abordados - conflito trabalho-família (CTF), conflito família-trabalho (CFT), enriquecimento trabalho-família (ETF), enriquecimento família-trabalho (EFT), equilíbrio trabalho-família (EqTF), satisfação na carreira (SC) e intenções de saída (IS) - tão importantes nos dias de hoje, e respetiva ausência de estudos que reúnam estas variáveis, o estudo revela-se pertinente para a investigação. Assim, procurou-se estudar as relações entre os constructos e possível mediação da SC na relação entre o EqTF, ETF, EFT, CTF, CFT e as IS criando-se o seguinte modelo de investigação e respetivas hipóteses:

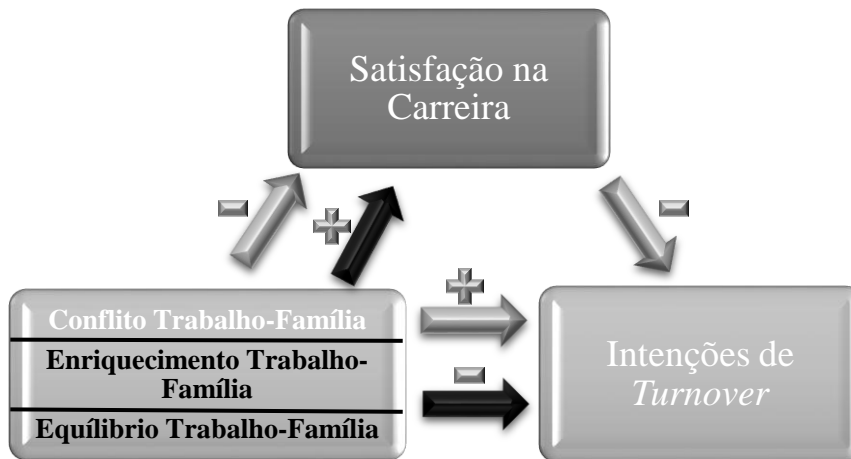


Figura 1. Modelo de Investigação

Hipótese 1: O conflito trabalho-família e família-trabalho têm um impacto positivo sobre as intenções de *turnover*.

Hipótese 2: O enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e o equilíbrio trabalho-família têm um impacto negativo sobre as intenções de *turnover*.

Hipótese 3: O conflito trabalho-família e família-trabalho têm um impacto negativo sobre a satisfação na carreira.

Hipótese 4: O enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e o equilíbrio trabalho-família têm um impacto positivo sobre a satisfação na carreira.

Hipótese 5: A satisfação na carreira tem um impacto negativo sobre as intenções de *turnover*.

Hipótese 6: A satisfação na carreira tem um efeito mediador na relação entre o conflito, o enriquecimento e o equilíbrio e as intenções de *turnover*.

MÉTODO

Delineamento

O presente estudo é empírico, não-experimental, com delineamento correlacional (Bryman & Cramer, 2003). Como o próprio nome indica, são calculadas correlações entre as variáveis, o que significa que estamos perante um *design* correlacional que pressupõe que a recolha de dados seja feita apenas num único momento (D'Oliveira, 2007), sem manipulação do contexto (Marôco, 2011). Desta forma, o estudo é também de natureza transversal.

Adicionalmente apresenta-se como um estudo explanatório visto que existem vários estudos que investigam o impacto das variáveis preditoras nas Intenções de *Turnover*, e exploratório, pois não existem estudos com a presença do efeito de mediação da Satisfação na Carreira nestas relações principais: Conflito Trabalho-Família e Intenções de *Turnover*; Enriquecimento Trabalho-Família e Intenções de *Turnover*; Equilíbrio Trabalho-Família e Intenções de *Turnover*.

Amostra

A presente amostra é composta por trabalhadores portugueses, residentes em todo o país e por isso, com idade equivalente ou superior a 18 anos, de qualquer organização e função, que se encontra a trabalhar numa organização há pelo menos seis meses.

Como variáveis de controlo relativas aos dados sociodemográficos serão apresentadas questões relativas ao sexo, idade, estado civil, habilitações literárias, antiguidade, vínculo laboral, se exerce ou não algum cargo de chefia, se trabalha por turnos, horas semanais de trabalho, horas semanais de trabalho do cônjuge, número de filhos, e idade do filho mais novo, pois a literatura revela que são temas que podem estar associados a uma maior perceção de conflito (e.g., Bruck, Allen & Spector, 2002).

O processo de amostragem foi realizado por conveniência (nas empresas) e tipo *snowball* (D'Oliveira, 2007; Marôco, 2011) por ter sido também realizado *online* via *Google Docs*. A recolha de dados/divulgação e distribuição dos questionários, foi então realizada no período de 21 de Dezembro de 2018 a 07 de Março de 2018.

A utilização de ambos os processos de amostragem permitiu uma amostra um pouco mais heterogénea, pois inclui indivíduos que se encontram em organizações públicas ou privadas, com cargos e funções diversas, com diferentes contratos, entre outros.

Colaboraram no presente estudo, atuando de forma confidencial e respeitando a participação voluntária, 236 participantes. De acordo com o número de participantes do estudo, apenas 231 foram considerados nas análises estatísticas por demonstrarem ter as condições necessárias à sua colaboração (i.e., estarem a trabalhar neste momento em organizações em território português há pelo menos seis meses e terem idade superior ou igual a 18 anos). Cinco dos participantes foram eliminados por se terem revelado *outliers* extremos (Anexo G).

Posto isto, os participantes apresentaram idades compreendidas entre 19 e 68 anos, com uma média de 36,55 anos e um desvio padrão de 10,29. Relativamente ao sexo, 34,2% dos participantes pertencem ao sexo masculino e 65,8% ao sexo feminino.

O estado civil dos participantes revela-nos que 38,1% dos participantes é solteiro, 53,2% é casado ou em união de facto e 8,7% encontra-se divorciado ou viúvo. No que remete para as Habilitações Literárias, 25,1% têm um nível de escolaridade igual ou inferior ao 12º ano, 14,7% a frequência universitária, 18,2% têm a licenciatura, e 42% possuem mestrado ou superior.

No que respeita à antiguidade a média é de 8,83 anos e o desvio padrão de 9,34, sendo que o participante que tem menos tempo na empresa está há 6 meses e o participante que se encontra há mais tempo na sua empresa corresponde a 45 anos. A questão em que se procura perceber se os participantes exercem algum cargo/função de chefia revela-nos que 23,8% exerce cargo de chefia e 76,2% não exerce cargo de chefia.

Em relação ao vínculo laboral, 59,3% possuem um contrato de trabalho sem termo (efetivo), 19% a termo certo, 4,3% a termo certo através de uma empresa de trabalho temporário, 6,5% a termo incerto e 10,8% outro tipo de contrato. Em termos da realização de trabalho por turnos, 19,9% diz trabalhar por turnos e 80,1% não trabalha por turnos. Quando questionados relativamente às horas semanais realizadas pelos sujeitos, 32% afirma trabalhar menos de 40 horas semanais, 55,8% entre 40 e 50 horas e 12,1% diz fazer mais de 50 horas semanais. Esta questão foi ainda realizada ao nível do seu cônjuge onde, 15,2% afirma que o seu cônjuge efetua menos de 40 horas semanais, 30,7% entre 40 horas e 50 horas e 7,4% mais de 50 horas.

Relativamente ao número de filhos, 50,2% afirma não ter filhos, 24,7% tem 1 filho, 20,3% tem 2 filhos, 3,9% tem 3 filhos e 0,9% possui 4 ou mais filhos. Por fim, de acordo com a questão relativa à idade do filho mais novo, 15,6% diz que o filho mais novo possui uma idade inferior a 6 anos, 12,1% entre 6 e 10 anos, 7,4% entre 11 e 15 anos, 3% entre 16 e 18 anos e 11,7% afirma que o filho mais novo tem idade superior a 18 anos (Anexo C).

Tabela 1
Caracterização da amostra

Variável	Categorias	Codificação Variáveis	Frequência	Percentagem/ Média
Idade	-	Variável Intervalar	231	M= 36,55
Sexo	Feminino	0	152	65,8%
	Masculino	1	79	34,2%
Estado Civil	Solteiro	1	88	38,1%
	Casado/União de Facto	2	123	53,2%
	Divorciado/Viúvo	3	20	8,7%
Habilitações Literárias	Igual ou inferior ao 12º ano	1	58	25,1%
	Frequência Universitária	2	34	14,7%
	Licenciatura	3	42	18,2%
	Mestrado ou superior	4	97	42%
Antiguidade	-	Variável Intervalar	231	M= 8,83
Cargo de Chefia	Não	0	176	76,2%
	Sim	1	55	23,8%
Vínculo Laboral	Sem Termo	1	137	59,3%
	A Termo Certo	2	44	19%
	A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	3	10	4,3%
	A Termo Incerto	4	15	6,5%
	Outro	5	25	10,8%
Trabalho por Turnos	Não	0	185	80,1%
	Sim	1	46	19,9%
Horas Semanais do Próprio	Inferior a 40 horas	1	74	32%
	De 40 a 50 horas	2	129	55,8%
	Superior a 50 horas	3	28	12,1%
Horas Semanais do Cônjuge	Inferior a 40 horas	1	35	15,2%
	De 40 a 50 horas	2	71	30,7%
	Superior a 50 horas	3	17	7,4%
Número de Filhos	0	0	116	50,2%
	1	1	57	24,7%
	2	2	47	20,3%
	3	3	9	3,9%
	4 ou mais	4	2	0,9%
Idade do Filho Mais Novo	Inferior a 6 anos	1	36	15,6%
	De 6 a 10 anos	2	28	12,1%
	De 11 a 15 anos	3	17	7,4%

De 16 a 18 anos	4	7	3%
Superior a 18 anos	5	27	11,7%

Concluindo, relativamente aos dados sociodemográficos, as variáveis Sexo, Cargo de Chefia e Trabalho por Turnos foram codificadas como variáveis *Dummy*; e a Idade e a Antiguidade foram codificadas como variáveis intervalares (Tabela 1, Anexo C)

Procedimento

Os questionários distribuídos de forma *online* foram enviados por *e-mail* e via redes sociais para a minha lista de contactos, que teve um efeito de *snowball* visto que a respetiva lista de contactos procedeu também à sua divulgação. Cada mensagem enviada continha um texto que pedia aos sujeitos o preenchimento dos questionários, explicava o objetivo, que este era voluntário e referia a confidencialidade dos dados, acompanhado de um *link* que dava origem ao respetivo questionário. Relativamente aos questionários distribuídos pelas empresas, antes da sua aplicação, foi pedida autorização e colaboração aos Recursos Humanos de cada empresa para o preenchimento dos mesmos por parte dos colaboradores expondo a sua finalidade. A entrega dos questionários foi realizada pela investigadora a vários colaboradores da empresa no geral que pressupôs o seu preenchimento e posterior recolha em mão por parte da investigadora.

Os questionários foram apresentados com uma primeira parte que oferecia indicações aos participantes ao nível do objetivo do estudo, da duração aproximada do seu preenchimento, reforçando a confidencialidade dos dados fornecidos, o preenchimento e participação voluntária, e reforçando que a finalidade do estudo seria apenas para a investigação, de forma a obter a maior sinceridade e espontaneidade nas respostas. No final de cada questionário (*online* e em papel) os participantes podiam encontrar uma secção de agradecimentos relativo à sua participação, e divulgação do *e-mail* da investigadora para que os participantes pudessem colocar questões ou para a obtenção dos resultados do estudo.

Medidas

Escala de Conflito Trabalho-Família

Para medir o Conflito Trabalho-Família foi utilizada a escala “*Work-Family Conflict Scale*” de Carlson et al. (2000), traduzida e adaptada para a população portuguesa por Chambel e Barbosa (2014).

A escala adaptada à população portuguesa possui 27 itens (sendo que, a escala original possui 32 itens), que se dividem em 6 dimensões baseadas em três tipos de conflito: Tempo, Tensão e Comportamento. No entanto, esta última não foi considerada no presente estudo, por se ter verificado na investigação realizada relativa ao tema, falta de compreensão da mesma por parte dos participantes, e por ser uma dimensão destinada a profissões mais específicas. Dos 27 itens, 5 itens correspondem à dimensão do tempo na direção conflito trabalho-família; 6 itens referem-se à dimensão do tempo na direção conflito família-trabalho; 8 itens para a dimensão da tensão na direção conflito trabalho-família; e 8 itens para a dimensão da tensão na direção conflito família-trabalho.

As respostas às afirmações correspondentes a cada dimensão foram dadas de acordo com uma escala tipo *Rating Scale* que varia de (1) Raramente a (5) Quase Sempre, sendo que, quando mais próximo de (5), maior é o conflito sentido/percebido.

A escala original apresentou um *Alpha* de Cronbach de 0,87 na dimensão do tempo na direção conflito trabalho-família; 0,79 na dimensão do tempo na direção conflito família-trabalho; 0,85 na tensão na direção conflito trabalho-família; e 0,87 na dimensão da tensão na direção conflito família-trabalho. Na versão portuguesa, a primeira dimensão apresentou um *Alpha* de Cronbach de 0,87; a segunda dimensão revelou um *Alpha* de Cronbach de 0,74 e 0,70; para a terceira dimensão obtiveram um *Alpha* de 0,89 e 0,88; e para a quarta dimensão, um *Alpha* de 0,84.

Escala de Enriquecimento Trabalho-Família

Para analisar o Enriquecimento Trabalho-Família utilizou-se a escala “*Work-Family Facilitation Scale*” de Carlson et al. (2006), traduzida e adaptada para a população portuguesa por Chambel e Marques-Pinto (2008).

É uma escala constituída por 18 itens no total, que se dividem em 6 dimensões baseadas em três tipos de enriquecimento: Desenvolvimento (3 itens), Afeto (3 itens) e Capital (3 itens) para a direção enriquecimento trabalho-família; e Desenvolvimento (3 itens), Afeto (3 itens) e Eficácia (3 itens) para a direção enriquecimento família-trabalho.

As respostas dos participantes serão de acordo com uma escala tipo *Likert* que varia de (1) Discordo Fortemente a (5) Concordo Fortemente, sendo que, quando mais próximo de (5), maior é sentido/percebido o enriquecimento, isto é, maior a percepção de que ganham algo positivo e que isso lhes permite um maior bem-estar em ambos os contextos.

A escala original apresenta um *Alpha* de Cronbach que varia entre 0,86 e 0,92 para as dimensões e escala no geral. Para a dimensão relativa ao enriquecimento trabalho-família foi apresentado um *Alpha* de 0,92 e 0,86 para a dimensão do enriquecimento no sentido família-trabalho, sendo que, no geral, a escala obteve um *Alpha* de 0,92. No caso da versão portuguesa, as dimensões e escala no geral apresentaram *Alpha's* que variam entre 0,90 e 0,94. Para a dimensão enriquecimento trabalho-família obtiveram um *Alpha* de 0,92 e de 0,90 no enriquecimento família-trabalho, sendo que, no geral, a escala obteve um *Alpha* de 0,94.

Escala de Equilíbrio Trabalho-Família

O instrumento utilizado para o estudo do Equilíbrio, é a versão portuguesa da escala “*Work-Family Balance*” de Carlson et al. (2009) traduzida por Pimenta (2011). A escala é a mais recente (Carlson et al., 2009) e baseia-se na definição também mais recente e suportada na literatura (Grzywacz & Carlson, 2007) para testar a percepção dos sujeitos relativa à forma como estes conciliam as suas tarefas familiares e profissionais. Além disso, apresentou bons indicadores psicométricos (um *Alpha* de Cronbach de 0,93 na versão original, e de 0,89 na versão portuguesa).

No entanto, como se trata de um constructo que ainda se encontra em desenvolvimento e não é consensual na sua definição, assim como as formas de o medir (que têm revelado baixa fiabilidade, validade e demasiado integradas com os constructos do conflito e enriquecimento), a presente escala precisa de maior validação e investigação (Carlson & Grzywacz, 2008).

A escala é unidimensional, sendo que apenas possui 6 itens que podem ser classificados pelos participantes de acordo com uma escala tipo *Likert* que varia entre (1) Discordo Fortemente e (5) Concordo Fortemente, que nos permite concluir que, quanto mais próximo de (5), maior é sentido/percecionado o equilíbrio trabalho-família.

Escala de Intenções de Turnover

A escala de Intenções de *Turnover* utilizada é baseada no modelo de *turnover* proposto por Mobley, Horner e Hollingsworth (1978) e nas questões levantadas e já utilizadas por Bozeman e Perrewé (2001). Tendo isso em conta, Gregório (2017) utilizou a escala para a população portuguesa, composta por 8 itens que se dividem em quatro dimensões (Intenções de Saída Extrema; Intenções de Saída Moderada; Intenções de

Retenção Extrema; Intenções de Retenção Moderada), tendo em consideração as intenções e cognições de *turnover* e retenção, numa perspetiva imediata e a médio prazo. Apesar das restantes qualidades métricas se encontrarem dentro dos valores adequados, a fiabilidade nesse estudo não foi verificada (*Alpha* de Cronbach de 0,14). Por esse motivo, no presente estudo utilizou-se uma versão adaptada de Gregório (2017) por Bártolo-Ribeiro (2017) em que os 8 itens formulados todos na positiva, consideram as intenções *versus* cognições relativamente à saída *versus* permanência na organização, numa perspetiva temporal extrema a moderada (2x2x2), cuja estrutura fatorial foi testada neste estudo.

As respostas às afirmações foram dadas de acordo com uma escala tipo *Rating Scale* que varia de (1) Não se Aplica Nada a Mim a (5) Aplica-se Totalmente a Mim, sendo que, quando mais próximo de (5), maior é a vontade do sujeito em abandonar a sua organização.

Escala de Satisfação na Carreira

Relativamente à escala da Satisfação na Carreira, foi utilizada a escala unidimensional de Greenhaus et al. (1990), adaptada por Siebert et al. (1999), e traduzida para a população portuguesa por Ribeiro (2013).

A escala é constituída por 5 itens que podem ser classificados pelos participantes através de uma escala tipo *Likert* que varia entre (1) Discordo Totalmente e (5) Concordo Totalmente, onde, quanto mais perto do valor (5), maior a satisfação do sujeito para com os diferentes fatores relacionados com a sua carreira.

A escolha da escala ocorre devido à presença boas qualidades métricas (tanto a escala original como a versão portuguesa revelaram um *Alpha* de Cronbach de 0,88, demonstrando boa consistência interna) e da sua recente utilização na investigação em Portugal.

Variáveis de Controlo

Para uma análise de influência de variáveis sociodemográficas nas diferentes variáveis em estudo foi solicitada a seguinte informação: Sexo (visto que a importância atribuída por parte dos homens e mulheres às responsabilidades das suas vidas tem vindo a ser alterada (e.g., homens atribuírem mais importância e tempo ao cuidado dos filhos e da casa), por isso torna-se essencial controlar esta variável), assim como a influência da Idade, do Estado Civil, das Habilitações Literárias, da Antiguidade, do tipo de Vínculo Laboral, se exerce Cargo de Chefia, se Trabalha por Turnos, do tipo de Contrato, do Número de Horas

de Trabalho Semanais, do Regime de Contrato do Parceiro, do Número de Horas de Trabalho Semanais do Parceiro, se Tem Filhos, do Número de Filhos e da Idade do Filho Mais Novo.

Foram consideradas estas variáveis de controlo, visto que a literatura os tem vindo a considerar como aspetos que influenciam a perceção de conflito trabalho-família e família-trabalho (e.g., Grzywacz & Marks, 2000; Bruck, Allen & Spector, 2002; Voydanoff, 2002; Byron, 2005; Wayne et al., 2007); as intenções de *turnover*, considerando que, por exemplo os sujeitos mais novos e com menos anos de casa são propensos a maiores intenções de *turnover* (Perez, 2008); e a satisfação na carreira, considerando que, por exemplo, as habilitações literárias e o número de horas semanais a influenciam (Ng et al., 2005).

RESULTADOS

De forma a efetuar as análises estatísticas e obter os resultados do presente estudo, foram analisadas primeiramente as qualidades métricas de cada uma das escalas em estudo (através do *software IBM SPSS Amos 25 Graphics* e *IBM SPSS Statistics 25*), os testes de comparação de médias, a estatística descritiva das variáveis, as correlações entre os constructos e por fim, os testes para as hipóteses colocadas, todos através do *software IBM SPSS Statistics 25*.

Escala de Conflito Trabalho-Família

Validade de Constructo – Estrutura Fatorial

Segundo a escala original, o constructo do conflito divide-se em quatro fatores (visto que, como referido, o último fator deve ser utilizado apenas em situações específicas): o tempo no conflito trabalho-família (itens CTempTF1, CTempTF2, CTempTF3, CTempTF4 e CTempTF5), o tempo no conflito família-trabalho (itens CTempFT14, CTempFT15, CTempFT16, CTempFT17, CTempFT18 e CTempFT19), a tensão no conflito trabalho-família (itens CTensTF6, CTensTF7, CTensTF8, CTensTF9, CTensTF10, CTensTF11, CTensTF12 e CTensTF13), e a tensão no conflito família-trabalho (itens CTensFT20, CTensFT21, CTensFT22, CTensFT23, CTensFT24, CTensFT25, CTensFT26, CTensFT27).

No entanto, ao realizar a AFC (Análise Fatorial Confirmatória) através do programa *AMOS*, como a presente amostra apresentou algumas correlações fortes entre fatores e alguns índices de ajustamento mais fracos, foi testado um novo modelo bidimensional (conflito trabalho-família e família-trabalho) que revelou uma melhoria desses índices e que levou a que se optasse por esse modelo bidimensional, criando-se a partir daí, o respetivo diagrama de caminhos.

Devido ao facto de existirem pesos fatoriais baixos e inaceitáveis foram eliminados três itens (CTempFT15, CTempFT16 e CTempFT17), que, ao serem eliminados, melhoraram também os índices de ajustamento.

Desta forma, a AFC efetuada revela-nos que praticamente todos os índices de ajustamento da estrutura fatorial bidimensional se encontram adequados ($\chi^2/gl \leq 5,00$; TLI > 0,90; GFI > 0,90; CFI > 0,90; RMSEA < 0,09), com um GFI ainda assim, sofrível (Tabela 2 e Anexo H).

Tabela 2
Resultados da AFC da escala de Conflito Trabalho-Família

Modelo	X²/gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA
4 Fatores com todos os itens	2,250	0,888	0,813	0,875	0,074
2 Fatores com todos os itens	2,028	0,911	0,831	0,897	0,067
4 Fatores sem 3 itens	2,126	0,915	0,841	0,903	0,070
2 Fatores sem 3 itens	1,979	0,929	0,856	0,916	0,065

Fiabilidade

A análise efetuada para testar a fiabilidade da escala revelou, como podemos verificar na Tabela 3, que esta possui um bom *Alpha* de Cronbach ($\alpha = 0,91$), o que significa que revela consistência interna. A análise demonstrou ainda que a excluir um qualquer outro item não melhoraria significativamente o *Alpha* encontrado, e por esse motivo, de forma a não perder mais conteúdo, não foi eliminado mais nenhum item (Bryman & Cramer, 2003) (Anexo H). Relativamente às dimensões da escala, podemos verificar um *Alpha* de Cronbach de 0,93 para o conflito trabalho-família e um *Alpha* de Cronbach de 0,89 para o conflito família-trabalho, onde mais uma vez, a eliminação de um item, não iria aumentar significativamente o valor do *Alpha*, não justificando a sua eliminação.

Tabela 3
Fiabilidade da escala de Conflito

Escala	α	Nº de Itens
Conflito	0,91	24
Conflito Trabalho-Família	0,93	13
Conflito Família-Trabalho	0,89	11

Sensibilidade

Ao testar a sensibilidade da escala verificou-se nas análises que, como os valores de assimetria e curtose se encontram dentro dos parâmetros ($<|3|$ e $<|7|$ respetivamente) (Tabela 4 e Anexo H), não ocorre uma violação grosseira à normalidade, e por esse motivo, pode-se prosseguir com as análises estatísticas seguintes (Kline, 1998), confirmando que estamos perante uma escala sensível.

Tabela 4
Sensibilidade da escala de Conflito

Escala	KS	<i>p</i>	Assimetria	Curtose
Conflito Trabalho-Família	0,059	0,049	-0,205	-0,464
Conflito Família-Trabalho	0,105	<0,001	0,574	0,288

Escala de Enriquecimento Trabalho-Família

Validade de Constructo – Estrutura Fatorial

A escala original de Enriquecimento Trabalho-Família, apresentava um modelo teórico a seis fatores: o desenvolvimento no enriquecimento trabalho-família (com os itens EDesTF_1, EDesTF_7 e EDesTF_13), o afeto no enriquecimento trabalho-família (com os itens EAfeTF_2, EAfeTF_8 e EAfeTF_14) e o capital no enriquecimento trabalho-família (com os itens ECapTF_3, ECapTF_9 e ECapTF_15); o desenvolvimento no enriquecimento família-trabalho (com os itens EDesFT_4, EDesFT_10 e EDesFT_16), o afeto no enriquecimento família-trabalho (com os itens EAfeFT_5, EAfeFT_11 e EAfeFT_17) e a eficácia no enriquecimento família-trabalho (com os itens EEfiFT_6, EEfiFT_12 e EEfiFT_18).

No entanto, ao efetuar a AFC, verificaram-se correlações entre fatores muito fortes (entre EAfeTF e ECapTF com correlação de 1, e entre EAfeFT e EEfiFT com correlação de 0,96), o que significa que são fatores que estão a medir o mesmo. Desta forma, testou-se um modelo teórico a quatro fatores que apresentou fracos índices de ajustamento. Como tal, e novamente devido à presença de correlações fortes entre fatores, optou-se por testar um modelo a dois fatores com o enriquecimento trabalho-família (itens 1, 2, 3, 7, 8, 9, 13, 14,

15) e família-trabalho (itens 4, 5, 6, 10, 11, 12, 16, 17, 18), que, ao apresentar uma melhoria significativa nos índices de ajustamento se justifica a opção por esse modelo bifatorial.

Devido ao facto do item EEfiFT6, não ter apresentado um peso fatorial aceitável, foi o único item excluído da escala (Anexo I).

Com base na AFC realizada a dois fatores, podemos concluir que a maioria dos índices de ajustamento se encontram aceitáveis ($\chi^2/gf \leq 5,00$; TLI > 0,90; GFI > 0,90; CFI > 0,90; RMSEA < 0,09) (Tabela 5 e Anexo I), o que significa que os participantes compreenderam a escala de forma bidimensional.

Tabela 5
Resultados da AFC da escala de Enriquecimento Trabalho-Família

Modelo	X ² /gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA
6 Fatores com todos os itens	3,441	0,882	0,824	0,849	0,103
4 Fatores com todos os itens	3,160	0,910	0,834	0,890	0,096
2 Fatores com todos os itens	2,855	0,907	0,858	0,885	0,090
6 Fatores sem um item	3,414	0,894	0,836	0,862	0,102
4 Fatores sem um item	2,945	0,910	0,852	0,889	0,092
2 Fatores sem um item	2,706	0,923	0,870	0,903	0,086

Fiabilidade

O *Alpha* de Cronbach encontrado para a fiabilidade da presente escala foi de 0,912, que nos vem confirmar a presença de consistência interna. Assim como a escala, as dimensões referentes à mesma, também obtiveram bons *Alphas* de Cronbach, em que o enriquecimento trabalho-família possui um *Alpha* de 0,92, e o enriquecimento família-trabalho um *Alpha* de 0,87. Além disso, de acordo com os outputs extraídos das análises efetuadas (Tabela 6, Anexo I), a eliminação de qualquer item não iria melhorar nenhum dos *Alphas* apresentados (Bryman & Cramer, 2003).

Tabela 6
Fiabilidade da escala de Enriquecimento

Escala	α	Nº de Itens
Enriquecimento	0,91	17
Enriquecimento Trabalho-Família	0,92	9
Enriquecimento Família-Trabalho	0,87	8

Sensibilidade

As análises realizadas permitem também confirmar a sensibilidade da escala, uma vez que, como os valores de assimetria e curtose se encontram abaixo de |3| e |7| respetivamente, confirmamos a ausência de uma violação grosseira da normalidade (Kline, 1998), permitindo-nos prosseguir para as análises seguintes (Tabela 7, Anexo I).

Tabela 7
Sensibilidade da escala de Enriquecimento

Escala	KS	p	Assimetria	Curtose
Enriquecimento Trabalho-Família	0,109	<0,001	-0,732	0,990
Enriquecimento Família-Trabalho	0,156	<0,001	-0,153	0,537

Escala de Equilíbrio Trabalho-Família

Validade de Constructo – Estrutura Fatorial

A escala original de Equilíbrio Trabalho-Família apresentou um modelo teórico unifatorial, tendo sido confirmada esta mesma estrutura com a presente amostra e desenvolvido o diagrama de caminhos correspondente (Anexo J).

Baseados na AFC realizada, podemos concluir que todos os índices de ajustamento se encontram adequados ($\chi^2/gf \leq 5,00$; TLI > 0,90; GFI > 0,90; CFI > 0,90; RMSEA < 0,09) (Tabela 8 e Anexo J), o que demonstra que os participantes do presente estudo compreenderam a escala como esperado: de forma unidimensional.

Tabela 8
Resultados da AFC da escala de Equilíbrio Trabalho-Família

Modelo	X ² /gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA
1 Fator	3,119	0,985	0,977	0,955	0,096

Fiabilidade

A análise relativa à fiabilidade da escala, revela-nos consistência interna através de um *Alpha* de Cronbach de 0,87 (Tabela 9, Anexo J). Eliminar um qualquer item não iria melhorar o *Alpha*, e por esse motivo nenhum item foi excluído (Bryman & Cramer, 2003).

Tabela 9
Fiabilidade da escala de Equilíbrio Trabalho-Família

Escala	α	Nº de Itens
Equilíbrio Trabalho-Família	0,87	6

Sensibilidade

As análises realizadas para testar a sensibilidade confirmam que esta é sensível, visto que os valores de assimetria e curtose se encontram dentro dos valores ($<|3|$ e $<|7|$ respetivamente), não existindo violação grosseira à normalidade (Kline, 1998), permitindo-nos avançar para as próximas análises (Tabela 10, Anexo J).

Tabela 10
Sensibilidade da escala de Equilíbrio Trabalho-Família

Escala	KS	<i>p</i>	Assimetria	Curtose
Equilíbrio Trabalho-Família	0,168	<0,001	-0,623	0,621

Escala de Intenções de *Turnover*

Validade de Constructo – Estrutura Fatorial

Considerando a adaptação efetuada por Bártolo-Ribeiro (2017) à escala utilizada por Gregório (2017), foi efetuada uma AFE de forma a estudar a estrutura da escala, já que esta

foi alterada para este formato, que acabou por nos revelar um modelo a dois fatores: Intenções de Saída (itens IText_3; IText_6; ITMod_2; ITMod_5; RExt_1INV e RExt_8INV) e Intenções de Retenção Moderada (itens RMod_4 e RMod_7) (Anexo K). Os itens originais relativos à retenção extrema tiveram de ser invertidos, visto que, nas análises efetuadas, estes se apresentaram associados ao fator das intenções de saída, o que nos indica que os participantes veem os itens de retenção extrema como saída, desenvolvendo neste sentido, o diagrama de caminhos correspondente.

Foi ainda verificado um KMO com um bom valor para a escala (KMO = 0,858) (Tabela 11, Anexo K).

Tabela 11
Resultados da AFE da escala de Intenções de Turnover

KMO	Classificação
0,858	Bom

Fiabilidade

Foi realizada a fiabilidade para cada fator da escala. Para o fator “Intenções de Saída” foi encontrado um *Alpha* de Cronbach de 0,89 e de 0,73 para o fator “Intenções de Retenção Moderada”, concluindo que ambas apresentam consistência interna (Tabela 12 e Anexo K). Além disso, mais uma vez, eliminar um qualquer item não aumentaria o valor em nenhum dos fatores.

Tabela 12
Fiabilidade da escala de Intenções de Turnover

Escala	α	Nº de Itens
Intenções de Saída	0,89	6
Intenções de Retenção Moderada	0,73	2

Sensibilidade

Os itens da escala das Intenções de *Turnover* revelaram-se sensíveis, visto que os valores absolutos de assimetria e curtose se demonstraram adequados ($<|3|$ e $<|7|$ respetivamente) (Kline, 1998). Como os valores de assimetria e curtose não violam

grosseiramente a normalidade, pode-se proceder às análises estatísticas seguintes (Kline, 1998) (Tabela 13, Anexo K).

Tabela 13
Sensibilidade da escala de Intenções de Turnover

Escala	KS	<i>p</i>	Assimetria	Curtose
Intenções de Saída	0,088	<0,001	0,425	-0,706
Intenções de Retenção Moderada	0,130	<0,001	-0,279	-0,418

Escala de Satisfação na Carreira

Validade de Constructo – Estrutura Fatorial

A escala original de Satisfação na Carreira possui um modelo teórico unifatorial e esta estrutura foi confirmada pelos dados recolhidos para o presente estudo, tendo sido criado o diagrama de caminhos correspondente (Anexo L).

Baseados na AFC realizada, conclui-se que todos os índices de ajustamento se revelam adequados ($\chi^2/gf \leq 5,00$; TLI > 0,90; GFI > 0,90; CFI > 0,90; RMSEA < 0,09) (Tabela 14 e Anexo L), por isso, os participantes compreenderam a escala como esperado: de forma unidimensional.

Tabela 14
Resultados da AFC da escala de Satisfação na Carreira

Modelo	X ² /gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA
1 Fator	2,102	0,994	0,986	0,984	0,069

Fiabilidade

Testando a fiabilidade, encontrou-se um *Alpha* de Cronbach de 0,89 que nos confirma a consistência interna da escala. Além disso, a eliminação de qualquer item não iria melhorar o *Alpha*, mantendo-se todos os itens (Bryman & Cramer, 2003) (Tabela 15 e Anexo L).

Tabela 15
Fiabilidade da escala de Satisfação na Carreira

Escala	α	Nº de Itens
Satisfação na Carreira	0,89	5

Sensibilidade

Por fim, a escala apresentou-se sensível, visto que, os valores de assimetria e curtose estão dentro dos parâmetros ($<|3|$ e $<|7|$ respetivamente), não existindo violação grosseira à normalidade (Kline, 1998) (Tabela 16, Anexo L).

Tabela 16
Sensibilidade da escala de Satisfação na Carreira

Escala	KS	p	Assimetria	Curtose
Satisfação na Carreira	0,149	$<0,001$	-0,653	0,080

Testes de Comparação de Médias

A análise realizada para a comparação de médias pressupõe a utilização do teste *T-Student* para as variáveis nominais com apenas dois grupos (sexo, cargo de chefia e trabalho por turnos), correlações para as variáveis codificadas como quantitativas (idade e antiguidade), e o teste *Anova One-Way* para as variáveis nominais e ordinais que possuem mais do que dois grupos (estado civil, habilitações literárias, vínculo contratual, horas de trabalho do próprio, horas de trabalho do cônjuge, número de filhos e idade do filho mais novo). Adicionalmente, ao efetuar a *Anova One-Way*, foi também realizado o teste *Post Hoc* de *Tukey HSD* com o objetivo de podermos verificar quais os grupos em que existem diferenças significativas. Posto isto, seguidamente, apresentam-se apenas os resultados relativos às variáveis e aos dados que se revelaram significativos nas diferenças entre médias.

Primeiramente, para analisar as diferenças nas variáveis critério (conflito, enriquecimento, equilíbrio, satisfação na carreira e intenções de *turnover*) relativamente ao estado civil foi efetuada a *Anova One-Way* e o teste *Post Hoc* de *Tukey HSD*, verificando-se desta forma diferenças significativas entre grupos: os solteiros revelaram maiores intenções de saída que os casados ou que vivem em união de facto; e os casados ou que

vivem em união de facto, por sua vez, revelaram maiores intenções de retenção moderada que os solteiros (Tabela 17, Anexo E).

Tabela 17
Anova One-Way: Intenções de Turnover vs Estado Civil

Variável Classificatória	Variável Critério	ANOVA One-Way		Teste de TucKey HSD			
		F	p	Grupo A	Grupo B	Diferença entre Médias	p
Estado Civil	Intenções de Saída	6,572**	0,002	Solteiro	Casado/ União de Facto	0,504**	0,002
	Intenções de Retenção Moderada	5,801**	0,003	Solteiro	Casado/ União de Facto	-0,472**	0,004

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

Tabela 18
Dados Descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Estado Civil

Variável Classificatória	Variável Critério	Solteiro			Casado/União de Facto			Divorciado/Viúvo		
		N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP
Estado Civil	Conf. TF	88	3,20	0,78	123	3,33	0,81	20	3,35	0,83
	Conf. FT	88	2,16	0,69	123	2,16	0,69	20	2,23	0,58
	Enriq. TF	88	3,39	0,69	123	3,47	0,75	20	3,48	0,48
	Enriq. FT	88	3,78	0,47	123	3,90	0,56	20	3,82	0,44
	Equi. TF	88	3,71	0,63	123	3,75	0,57	20	3,83	0,52
	Sat. Carr.	88	3,21	0,86	123	3,22	0,90	20	3,17	0,78
	Int. Saída	88	3,03	1,10	123	2,53	1,04	20	3,45	0,90
	Int. Ret. Mod.	88	3,01	1,05	123	3,48	1,03	20	3,00	1,26

Nota. Conf. TF (Conflito Trabalho-Família); Conf. FT (Conflito Família-Trabalho); Enriq. TF (Enriquecimento Trabalho-Família); Enriq. FT (Enriquecimento Família-Trabalho); Equi. TF (Equilíbrio Trabalho-Família); Sat. Carr. (Satisfação na Carreira); Int. Saída (Intenções de Saída); Int. Ret. Mod. (Intenções de Retenção Moderada).

As diferenças nas variáveis critério (conflito, enriquecimento, equilíbrio, satisfação na carreira e intenções de *turnover*) relativas às habilitações literárias foram testadas através de uma *Anova One-Way* e do teste *Post Hoc* de *Turkey HSD*. As diferenças significativas foram apenas verificadas ao nível da variável do equilíbrio trabalho-família, onde podemos constatar que, aqueles que possuem habilitações iguais ou inferiores ao 12º ano, apresentam

maior percepção de equilíbrio trabalho-família do que os participantes licenciados (Tabela 19, Anexo E).

Tabela 19
Anova One-Way: Equilíbrio Trabalho-Família vs Habilitações Literárias

Variável Classificatória	Variável Critério	ANOVA One-Way		Teste de TucKey HSD			
		F	p	Grupo A	Grupo B	Diferença entre Médias	p
Habilitações Literárias	Equilíbrio Trabalho-Família	4,213**	0,006	Igual ou Inferior ao 12º ano	Licenciatura	0,397**	0,004

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

Tabela 20
Dados Descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Habilitações Literárias

Variável Classificatória	Variável Critério	Igual ou Inferior ao 12ºano			Frequência Universitária			Licenciatura			Mestrado ou Superior		
		N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP
Habilitações Literárias	Conf. TF	58	3,32	0,86	34	3,27	0,87	42	3,35	0,74	97	3,23	0,77
	Conf. FT	58	2,23	0,67	34	2,08	0,83	42	2,02	0,58	97	2,22	0,67
	Enriq. TF	58	3,38	0,67	34	3,22	0,75	42	3,38	0,69	97	3,58	0,71
	Enriq. FT	58	3,83	0,63	34	3,72	0,48	42	3,79	0,49	97	3,93	0,47
	Equi. TF	58	3,94	0,45	34	3,74	0,64	42	3,55	0,65	97	3,70	0,58
	Sat. Carr.	58	3,06	0,91	34	3,08	0,95	42	3,20	0,79	97	3,35	0,85
	Int. Saída	58	2,41	1,04	34	2,72	1,01	42	2,89	1,05	97	2,81	1,11
	Int. Ret. Mod.	58	3,32	1,19	34	3,24	1,00	42	3,26	1,01	97	3,24	1,08

Nota. Conf. TF (Conflito Trabalho-Família); Conf. FT (Conflito Família-Trabalho); Enriq. TF (Enriquecimento Trabalho-Família); Enriq. FT (Enriquecimento Família-Trabalho); Equi. TF (Equilíbrio Trabalho-Família); Sat. Carr. (Satisfação na Carreira); Int. Saída (Intenções de Saída); Int. Ret. Mod. (Intenções de Retenção Moderada).

Para a análise das diferenças nas variáveis critério (conflito, enriquecimento, equilíbrio, satisfação na carreira e intenções de *turnover*) relativamente ao vínculo contratual, foi efetuada a *Anova One-Way* e o teste *Post Hoc* de *Turkey HSD*, verificando-se a presença de algumas diferenças significativas entre grupos: os participantes com o tipo de contrato “outro” revelaram um maior enriquecimento trabalho-família do que aqueles que possuem um contrato a termo certo, a termo incerto por empresa de trabalho temporário e a termo incerto; os participantes com contrato a termo por empresa de trabalho temporário

apresentaram maiores intenções de saída que os participantes com contrato sem termo, e maiores intenções de retenção moderada quando comparados com os participantes com o tipo de contrato “outro”; por fim, os participantes com contrato sem termo revelaram maiores intenções de retenção moderada de forma significativa quando comparados com os participantes com contrato a termo por empresa de trabalho temporário (Tabela 21, Anexo E).

Tabela 21
Anova One-Way: Enriquecimento trabalho-família, turnover e retenção vs Vínculo Contratual

Variável Classificatória	Variável Critério	ANOVA One-Way		Teste de TucKey HSD			
		F	p	Grupo A	Grupo B	Diferença entre Médias	p
Enriquecimento Trabalho-Família		4,646***	0,001	A Termo Certo	Outro	-0,528*	0,020
		4,646***	0,001	A Termo por Empresa de TT	Outro	-0,760*	0,028
		4,646***	0,001	A Termo Incerto	Outro	-0,841**	0,002
Vínculo Contratual	Intenções de Saída	5,161***	0,001	Sem Termo	A Termo por Empresa de TT	-1,381***	0,001
		5,161***	0,001	A Termo por Empresa de TT	Outro	1,457**	0,002
	Intenções de Retenção Moderada	3,359*	0,011	Sem Termo	A Termo por Empresa de TT	1,031**	0,026

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

Tabela 22

Dados Descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Vínculo Contratual

Variável Classificatória	Variável Critério	Sem Termo			Termo Certo			Termo Certo por Empresa TT			Termo Incerto			Outro		
		N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP
Vínculo Contratual	Conf. TF	137	3,31	0,83	44	3,24	0,69	10	3,25	0,79	15	3,41	0,83	25	3,10	0,85
	Conf. FT	137	2,11	0,65	44	2,21	0,73	10	2,26	0,80	15	2,19	0,67	25	2,33	0,75
	Enriq. TF	137	3,46	0,65	44	3,34	0,75	10	3,11	0,84	15	3,03	0,86	25	3,87	0,56
	Enriq. FT	137	3,89	0,52	44	3,75	0,56	10	3,80	0,46	15	3,64	0,44	25	3,93	0,53
	Equi. TF	137	3,71	0,58	44	3,72	0,65	10	4,03	0,58	15	3,56	0,58	25	3,93	0,44
	Sat. Carr.	137	3,24	0,87	44	3,17	0,78	10	2,94	1,08	15	2,77	1,04	25	3,49	0,81
	Int. Saída	137	2,57	1,05	44	2,96	1,05	10	3,95	0,72	15	2,84	1,19	25	2,49	0,96
	Int. Ret. Mod.	137	3,43	1,04	44	3,09	1,05	10	2,40	1,19	15	2,87	1,22	25	3,22	1,01

Nota. Conf. TF (Conflito Trabalho-Família); Conf. FT (Conflito Família-Trabalho); Enriq. TF (Enriquecimento Trabalho-Família); Enriq. FT (Enriquecimento Família-Trabalho); Equi. TF (Equilíbrio Trabalho-Família); Sat. Carr. (Satisfação na Carreira); Int. Saída (Intenções de Saída); Int. Ret. Mod. (Intenções de Retenção Moderada).

Para as diferenças nas variáveis critério (conflito, enriquecimento, equilíbrio, satisfação na carreira e intenções de *turnover*) relativamente às horas de trabalho semanais do próprio, efetuou-se uma *Anova One-Way* e o teste *Post Hoc* de *Turkey HSD* que revelaram diferenças significativas ao nível do conflito trabalho-família e das intenções de retenção moderada. Desta forma, constatamos que os indivíduos que trabalham entre 40 a 50 horas semanais, apresentam maior perceção de conflito trabalho-família e maiores intenções de retenção moderada do que os participantes que trabalham menos de 40 horas semanais (Tabela 23, Anexo E).

Tabela 23

Anova One-Way: Conflito trabalho-família e retenção vs Horas Semanais do Próprio

Variável Classificatória	Variável Critério	ANOVA One-Way		Teste de TucKey HSD			
		F	p	Grupo A	Grupo B	Diferença entre Médias	p
Horas Semanais do Próprio	Conflito Trabalho-Família	4,965**	0,008	Inferior a 40h	Entre 40h-50h	-0,338**	0,010
	Intenções de Retenção Moderada	3,268*	0,040	Inferior a 40h	Entre 40h-50h	-0,397*	0,030

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

Tabela 24

Dados Descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Horas Semanais do Próprio

Variável Classificatória	Variável Critério	Inferior a 40h			Entre 40 a 50h			Superior a 50h		
		N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP
Horas Semanais do Próprio	Conf. TF	74	3,04	0,86	129	3,38	0,74	28	3,44	0,78
	Conf. FT	74	2,28	0,65	129	2,11	0,69	28	2,13	0,69
	Enriq. TF	74	3,55	0,57	129	3,37	0,76	28	3,47	0,75
	Enriq. FT	74	3,79	0,49	129	3,86	0,54	28	3,91	0,52
	Equi. TF	74	3,86	0,52	129	3,67	0,63	28	3,76	0,49
	Sat. Carr.	74	3,12	0,85	129	3,19	0,90	28	3,52	0,77
	Int. Saída	74	2,84	1,04	129	2,66	1,09	28	2,61	1,09
	Int. Ret. Mod.	74	3,01	0,97	129	3,41	1,09	28	3,23	1,21

Nota. Conf. TF (Conflito Trabalho-Família); Conf. FT (Conflito Família-Trabalho); Enriq. TF (Enriquecimento Trabalho-Família); Enriq. FT (Enriquecimento Família-Trabalho); Equi. TF (Equilíbrio Trabalho-Família); Sat. Carr. (Satisfação na Carreira); Int. Saída (Intenções de Saída); Int. Ret. Mod. (Intenções de Retenção Moderada).

Para as diferenças nas variáveis critério (conflito, enriquecimento, equilíbrio, satisfação na carreira e intenções de *turnover*) relativamente às horas semanais do cônjuge, efetuou-se uma *Anova One-Way* e o teste *Post Hoc de Turkey HSD*, sobre as quais não se revelaram diferenças significativas entre grupos. Desta forma, é apenas apresentada a tabela com os dados descritivos para cada variável critério (Tabela 25, Anexo E).

Tabela 25

Dados Descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Horas Semanais do Cônjuge

Variável Classificatória	Variável Critério	Inferior a 40h			Entre 40 a 50h			Superior a 50h		
		N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP
Horas Semanais do Cônjuge	Conf. TF	35	3,13	0,93	71	3,47	0,74	17	3,11	0,78
	Conf. FT	35	2,01	0,73	71	2,21	0,68	17	2,28	0,63
	Enriq. TF	35	3,43	0,68	71	3,47	0,76	17	3,55	0,88
	Enriq. FT	35	3,77	0,43	71	3,95	0,54	17	3,99	0,83
	Equi. TF	35	3,70	0,58	71	3,74	0,61	17	3,90	0,24
	Sat. Carr.	35	3,16	0,88	71	3,19	0,93	17	3,42	0,89
	Int. Saída	35	2,70	1,13	71	2,49	1,01	17	2,30	0,93
	Int. Ret. Mod.	35	3,31	1,07	71	3,50	1,01	17	3,76	0,99

Nota. Conf. TF (Conflito Trabalho-Família); Conf. FT (Conflito Família-Trabalho); Enriq. TF (Enriquecimento Trabalho-Família); Enriq. FT (Enriquecimento Família-Trabalho); Equi. TF (Equilíbrio Trabalho-Família); Sat. Carr. (Satisfação na Carreira); Int. Saída (Intenções de Saída); Int. Ret. Mod. (Intenções de Retenção Moderada).

Relativamente às diferenças nas variáveis critério (conflito, enriquecimento, equilíbrio, satisfação na carreira e intenções de *turnover*) relativas ao número de filhos, realizou-se novamente uma *Anova One-Way* e o teste *Post Hoc* de *Turkey HSD* que revelaram algumas diferenças significativas: os participantes sem filhos apresentam maiores intenções de saída do que os participantes que possuem um filho; e os participantes com três filhos apresentam maiores intenções de retenção moderada do que os participantes sem filhos ou com um filho (Tabela 26, Anexo E).

Tabela 26
Anova One-Way: Turnover e retenção vs Número de Filhos

Variável Classificatória	Variável Critério	ANOVA One-Way		Teste de TucKey HSD			
		F	p	Grupo A	Grupo B	Diferença entre Médias	p
Número de Filhos	Intenções de Saída	3,546**	0,008	0	1	0,547*	0,013
	Intenções de Retenção Moderada	3,779**	0,005	0	3	-1,311**	0,004
		3,779**	0,005	1	3	-1,056*	0,044

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

Tabela 27
Dados Descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Número de Filhos

Variável Classificatória	Variável Critério	0			1			2			3			4 ou mais		
		N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP
Número de Filhos	Conf. TF	116	3,15	0,75	57	3,49	0,85	47	3,35	0,81	9	3,21	0,99	2	3,38	0,54
	Conf. FT	116	2,09	0,67	57	2,29	0,68	47	2,17	0,72	9	3,31	0,61	2	2,32	0,45
	Enriq. TF	116	3,47	0,66	57	3,44	0,69	47	3,37	0,78	9	3,58	1,00	2	3,00	0,31
	Enriq. FT	116	3,76	0,48	57	3,92	0,46	47	3,91	0,65	9	3,99	0,55	2	4,50	0,71
	Equi. TF	116	3,77	0,60	57	3,79	0,56	47	3,61	0,58	9	3,83	0,55	2	3,67	0,71
	Sat. Carr.	116	3,27	0,84	57	3,09	0,83	47	3,20	0,98	9	3,31	1,00	2	2,80	1,13
	Int. Saída	116	2,96	1,13	57	2,41	0,96	47	2,55	1,02	9	2,22	0,87	2	3,00	0,47
	Int. Ret. Mod.	116	3,08	0,98	57	3,33	1,12	47	3,41	1,18	9	4,39	0,78	2	3,25	0,35

Nota. Conf. TF (Conflito Trabalho-Família); Conf. FT (Conflito Família-Trabalho); Enriq. TF (Enriquecimento Trabalho-Família); Enriq. FT (Enriquecimento Família-Trabalho); Equi. TF (Equilíbrio Trabalho-Família); Sat. Carr. (Satisfação na Carreira); Int. Saída (Intenções de Saída); Int. Ret. Mod. (Intenções de Retenção Moderada).

Ainda, para as diferenças nas variáveis critério (conflito, enriquecimento, equilíbrio, satisfação na carreira e intenções de *turnover*) relativamente à idade do filho mais novo,

realizou-se uma *Anova One-Way* e o teste *Post Hoc* de *Turkey HSD*, que revelaram apenas que os participantes cujo filho mais novo possui idade inferior a seis anos, têm maiores intenções de saída do que os participantes cujo filho mais novo tem idade superior a dezoito anos (Tabela 28, Anexo E).

Tabela 28
Anova One-Way: Turnover vs Idade do Filho Mais Novo

Variável Classificatória	Variável Critério	ANOVA One-Way		Teste de Tukey HSD			
		F	p	Grupo A	Grupo B	Diferença entre Médias	p
Idade do Filho Mais Novo	Intenções de Saída	2,984*	0,022	Inferior a 6 anos	Superior a 18 anos	0,772*	0,013

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

Tabela 29
Dados Descritivos das variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Idade do Filho Mais Novo

Variável Classificatória	Variável Critério	Inferior a 6 anos			De 6 a 10 anos			De 11 a 15 anos			De 16 a 18 anos			Superior a 18 anos		
		N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP
Idade do Filho Mais Novo	Conf. TF	36	3,52	0,92	28	3,47	0,81	17	3,49	0,65	7	3,93	1,04	27	3,02	0,69
	Conf. FT	36	2,36	0,78	28	2,19	0,71	17	2,16	0,67	7	2,25	0,79	27	2,21	0,54
	Enriq. TF	36	3,32	1,03	28	3,29	0,61	17	3,49	0,57	7	3,52	0,38	27	3,58	0,62
	Enriq. FT	36	4,00	0,62	28	4,00	0,67	17	3,81	0,37	7	4,04	0,29	27	3,81	0,46
	Equi. TF	36	3,59	0,65	28	3,76	0,59	17	3,75	0,51	7	3,76	0,41	27	3,82	0,50
	Sat. Carr.	36	2,97	0,95	28	3,08	0,89	17	3,26	0,97	7	3,71	0,90	27	3,24	0,77
	Int. Saída	36	2,79	1,06	28	2,32	0,81	17	2,64	0,99	7	2,62	0,91	27	2,02	0,84
	Int. Ret. Mod.	36	3,59	1,09	28	3,36	1,03	17	3,03	1,17	7	3,00	1,61	27	3,72	1,13

Nota. Conf. TF (Conflito Trabalho-Família); Conf. FT (Conflito Família-Trabalho); Enriq. TF (Enriquecimento Trabalho-Família); Enriq. FT (Enriquecimento Família-Trabalho); Equi. TF (Equilíbrio Trabalho-Família); Sat. Carr. (Satisfação na Carreira); Int. Saída (Intenções de Saída); Int. Ret. Mod. (Intenções de Retenção Moderada).

As correlações efetuadas para a variável “Idade” e “Antiguidade”, revelam que, quanto mais elevada é a idade dos colaboradores, menores são as intenções de saída, maiores são as intenções de retenção moderada, e maior é a percepção de enriquecimento família-trabalho; e quanto maior a antiguidade na empresa, maiores são as intenções de retenção moderada e menores são as intenções de saída (Tabela 30, Anexo E).

Tabela 30
Correlações Significativas das Variáveis Quantitativas com as Variáveis em Estudo

Variável Critério	Idade	Antiguidade
Enriquecimento Família-Trabalho	0,14*	-
Intenções de Saída	-0,30***	-0,29***
Intenções de Retenção Moderada	0,16*	0,19**

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

Relativamente à variável “Sexo”, foram apenas encontradas diferenças significativas entre ambos os sexos quando nos referimos às intenções de retenção moderada, onde o sexo masculino revelou uma maior intenção de retenção moderada do que o sexo feminino (Tabela 31, Anexo E).

Tabela 31
T-Student: variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Sexo

Variável Critério	t	Média	Média
		Masculino	Feminino
Conflito Trabalho-Família	1,61	3,16	3,34
Conflito Família-Trabalho	1,69	2,06	2,22
Enriquecimento Trabalho-Família	-0,07	3,45	3,44
Enriquecimento Família-Trabalho	-0,18	3,86	3,84
Equilíbrio Trabalho-Família	-0,97	3,79	3,71
Satisfação na Carreira	-1,41	3,32	3,15
Intenções de Saída	1,56	2,56	2,79
Intenções de Retenção Moderada	-2,45*	3,50	3,14

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

A variável “Cargo de Chefia” apresentou algumas diferenças significativas, nomeadamente, uma maior perceção de enriquecimento trabalho-família e família-trabalho, uma maior satisfação na carreira e maiores intenções de retenção moderada nos indivíduos que exercem um cargo de chefia do que aqueles que não exercem um cargo de chefia. De forma inversa, foram verificadas diferenças significativas, revelando maiores intenções de saída por parte dos participantes que não exercem um cargo de chefia do que aqueles que exercem cargo de chefia (Tabela 32, Anexo E).

Tabela 32

T-Student: variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Cargo de Chefia

Variável Critério	t	Média Chefia	Média Não Chefia
Conflito Trabalho-Família	-0,33	3,31	3,27
Conflito Família-Trabalho	-0,06	2,17	2,17
Enriquecimento Trabalho-Família	-2,59**	3,65	3,38
Enriquecimento Família-Trabalho	-2,67**	4,01	3,79
Equilíbrio Trabalho-Família	-0,14	3,75	3,74
Satisfação na Carreira	-3,52***	3,56	3,09
Intenções de Saída	3,16**	2,32	2,84
Intenções de Retenção Moderada	-3,32***	3,67	3,13

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

Por fim, a variável “Turnos” apresentou uma maior percepção de enriquecimento trabalho-família por parte dos indivíduos que não trabalham por turnos, e uma maior intenção de saída nos indivíduos que trabalha por turnos do que aqueles que não têm trabalho por turnos (Tabela 33, Anexo E).

Tabela 33

T-Student: variáveis trabalho-família, satisfação na carreira, turnover e retenção por Turnos

Variável Critério	t	Média Turno	Média Não Turno
Conflito Trabalho-Família	-0,13	3,29	3,28
Conflito Família-Trabalho	1,03	2,08	2,19
Enriquecimento Trabalho-Família	2,11*	3,25	3,49
Enriquecimento Família-Trabalho	1,38	3,75	3,87
Equilíbrio Trabalho-Família	-1,28	3,84	3,72
Satisfação Carreira	0,87	3,11	3,23
Intenções de Saída	-2,11*	3,01	2,64
Intenções de Retenção Moderada	0,92	3,13	3,29

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

Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

Os dados da estatística descritiva das variáveis, permitem-nos perceber como as respostas dos participantes do presente estudo se encontram distribuídas pelos constructos anteriormente definidos, dados esses que podem ser consultados na Tabela 34 (Anexo D), que apresenta a análise relativa aos *scores* médios das variáveis.

Tabela 34
Estatística Descritiva das Variáveis

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Conflito Trabalho-Família	231	1,00	5,00	3,281	0,800
Conflito Família-Trabalho	231	1,00	4,27	2,167	0,681
Enriquecimento Trabalho-Família	231	1,00	5,00	3,442	0,707
Enriquecimento Família-Trabalho	231	2,25	5,00	3,847	0,522
Equilíbrio Trabalho-Família.	231	2,00	5,00	3,742	0,584
Satisfação na Carreira	231	1,00	5,00	3,209	0,874
Intenções de Saída	231	1,00	5,00	2,714	1,077
Intenções de Retenção Moderada	231	1,00	5,00	3,261	1,078

Com base na tabela 34, verificamos que o Conflito Trabalho-Família possui uma média de 3,281 e como tal, se apresenta ligeiramente acima do ponto central da escala (3). Desta forma, os valores referentes ao Conflito Trabalho-Família (MD=3,281; SD=0,800) permitem-nos afirmar que os sujeitos poderão considerar ter este tipo de conflito.

Quando nos referimos ao Conflito Família-Trabalho, este apresenta-nos uma média de 2,167 e um desvio-padrão de 0,681, revelando que se encontra abaixo do ponto central da escala (3). Posto isto, depreendemos que os participantes poderão não considerar sentir este tipo de conflito.

O Enriquecimento Trabalho-Família, por sua vez, revela-nos uma média de 3,441 e desvio-padrão de 0,707. Desta forma, percebemos que a média, ao se apresentar acima do ponto central da escala (3), nos permite concluir que os indivíduos percebem este tipo de enriquecimento.

Em relação ao Enriquecimento Família-Trabalho, o valor da média encontra-se no 3,847 e o valor do desvio-padrão no 0,522. Ao revelar um valor superior ao ponto central da escala (3), entendemos que a amostra tem uma elevada percepção deste tipo de enriquecimento, sendo inclusivamente, este o constructo com o valor mais elevado.

O Equilíbrio Trabalho-Família, ao apresentar uma média de 3,741 e um desvio-padrão de 0,584, revela-nos também que os participantes consideram ter um bom equilíbrio entre a sua vida profissional e familiar, visto que o valor se encontra acima do ponto central da escala (3).

A Satisfação na Carreira revelou uma média de 3,209 e um desvio-padrão de 0,874, o que significa que, ao ser um valor ligeiramente acima do ponto central da escala (3), os indivíduos percecionam-se como satisfeitos com a sua carreira.

Relativamente às Intenções de Saída dos participantes, ao verificar uma média de 2,713 (MD=2,713; SD=1,077), podemos verificar que o valor se encontra ligeiramente abaixo, mas muito próximo do ponto central da escala (3), o que significa que os participantes têm ligeiras intenções de saída.

Por fim, as Intenções de Retenção Moderada apresentam uma média de 3,261 demonstrando que indivíduos têm ligeiras intenções de permanecer de forma moderada na organização onde se encontram, por ser um valor acima do ponto central da escala (3).

Correlações

Seguidamente foram efetuadas as Correlações de *Pearson* (Tabela 35 e Anexo F) entre as variáveis em estudo, de forma a podermos compreender se existem relações (assim como a intensidade e direção) entre elas.

Tabela 35
Correlações

	1.1	1.2	2.1	2.2	3	4	5.1	5.2
1.1. Conflito Trabalho-Família	1							
1.2. Conflito Família-Trabalho	,286**	1						
2.1. Enriquecimento Trabalho-Família	-,344**	-,060	1					
2.2. Enriquecimento Família-Trabalho	,022	-,057	,430**	1				
3. Equilíbrio Trabalho-Família	-,410**	-,142*	,342**	,146*	1			
4. Satisfação na Carreira	-,278**	-,212**	,318**	,234**	,236**	1		
5.1. Intenções de Saída	,221**	,098	-,302**	-,132*	-,155*	-,390**	1	
5.2. Intenções de Retenção Moderada	-,082	-,056	,166*	,072	,008	,132*	-,523**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

A tabela 35 revela-nos assim uma correlação positiva e significativa entre o Conflito Família-Trabalho e Conflito Trabalho-Família, pelo que quanto maior a perceção de Conflito

Família-Trabalho, maior a percepção de Conflito Trabalho-Família ($r= 0,286$; $p<0,01$), sendo esta uma correlação moderada.

O Enriquecimento Trabalho-Família apresenta uma correlação negativa e significativa com o Conflito Trabalho-Família ($r= -0,344$; $p<0,01$), o que significa que quanto maior o Enriquecimento Trabalho-Família, menor a percepção de Conflito Trabalho-Família, revelando uma correlação moderada. No entanto, o mesmo não se verifica quando falamos de Conflito Família-Trabalho ($r=-0,060$; $p>0,05$), que apresenta uma correlação fraca e não significativa.

No caso do Enriquecimento Família-Trabalho não existem correlações significativas nem com o Conflito Trabalho-Família ($r=0,022$; $p>0,05$), nem com o Conflito Família-Trabalho ($r=-0,057$; $p>0,05$). Existe apenas correlação negativa e significativa com o Enriquecimento Trabalho-Família ($r= 0,430$; $p<0,01$), que nos indica uma correlação moderada.

Relativamente ao Equilíbrio Trabalho-Família, podemos verificar que este se correlaciona negativamente e significativamente com o Conflito Trabalho-Família ($r=-0,410$; $p<0,01$) com uma correlação moderada, e com o Conflito Família-Trabalho ($r=-0,142$; $p<0,05$) com uma correlação fraca, pelo que quanto maior a percepção de Equilíbrio, menor a percepção de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho. O Equilíbrio encontra-se ainda correlacionado positivamente e significativamente com o Enriquecimento Trabalho-Família ($r=0,342$; $p<0,01$), indicando uma correlação moderada, e com o Enriquecimento Família-Trabalho ($r=0,146$; $p<0,05$), indicando uma correlação fraca, o que significa que quanto maior a percepção de Equilíbrio, maior a percepção de Enriquecimento Trabalho-Família e Família-Trabalho.

A Satisfação na Carreira encontra-se correlacionada negativamente e significativamente com o Conflito Trabalho-Família ($r=-0,278$; $p<0,01$) apresentando uma correlação moderada, e com o Conflito Família-Trabalho ($r=-0,212$; $p<0,01$) que apresenta uma correlação fraca, revelando que quanto maior a Satisfação na Carreira, menor a percepção de ambos os tipos de Conflito. Encontra-se ainda correlacionada positivamente e significativamente com o Enriquecimento Trabalho-Família ($r=0,318$; $p<0,01$) revelando uma correlação moderada; com o Enriquecimento Família-Trabalho ($r=0,234$; $p<0,01$) revelando uma correlação fraca; e com o Equilíbrio Trabalho-Família ($r=0,236$; $p<0,01$), revelando também uma correlação fraca.

As Intenções de Saída apresentam-nos uma correlação positiva e significativa com o Conflito Trabalho-Família ($r=0,221$; $p<0,01$) apesar de ser uma correlação fraca, revelando

que quanto maior este tipo de Conflito, maiores as Intenções de Saída. No entanto, o mesmo não se verificou para o Conflito Família-Trabalho ($r=0,098$; $p>0,05$), revelando que não é significativa e que seria uma correlação fraca. O presente constructo encontra-se ainda negativamente e significativamente correlacionado com o Enriquecimento Trabalho-Família ($r=-0,302$; $p<0,01$) apresentando uma correlação moderada; com o Enriquecimento Família-Trabalho ($r=-0,132$; $p<0,05$) apresentando uma correlação fraca; com o Equilíbrio Trabalho-Família ($r=-0,155$; $p<0,05$) revelando uma correlação fraca; e com a Satisfação na Carreira ($r=-0,390$; $p<0,01$) com uma correlação moderada.

Por fim, as Intenções de Retenção Moderada apresentam correlações positivas e significativas com o Enriquecimento Trabalho-Família ($r=0,166$; $p<0,05$) e com a Satisfação na Carreira ($r=0,132$; $p<0,05$) apesar de ambas serem correlações fracas, revelando que quanto maior o Enriquecimento Trabalho-Família e a Satisfação na Carreira, maiores as Intenções de Retenção Moderada. Apresenta ainda uma correlação negativa e significativa com as Intenções de Saída ($r=-0,523$; $p<0,01$) indicando uma correlação forte, pelo que quanto maior as Intenções de Retenção Moderada, menores as Intenções de Saída. Verificamos também a ausência de uma correlação significativa do constructo com o Conflito Trabalho-Família ($r=-0,082$; $p>0,05$), Conflito Família-Trabalho ($r=0,056$; $p>0,05$), Enriquecimento Família-Trabalho ($r=0,072$; $p>0,05$) e Equilíbrio Trabalho-Família ($r=0,008$; $p>0,05$), sendo que todas elas, seriam correlações consideradas fracas.

Análise de Resíduos e Diagnóstico de Multicolinearidade

De seguida, antes de apresentar as regressões lineares correspondentes às hipóteses, teve-se em consideração a realização da Análise de Resíduos e Multicolinearidade, de forma a verificar se este procedimento estatístico poderia ser de facto escolhido.

É ainda de salientar que daqui em diante, apenas se irá considerar as intenções de saída, visto que o estudo se centra nesta variável como variável critério.

O primeiro pressuposto que remete para a análise de resíduos, confirma-nos que em todas as relações (CTF, CFT, ETF, EFT e EqTF com a SC; e CTF, CFT, ETF, EFT, EqTF e SC com as IT) o pressuposto é verificado, visto que os valores de *Durbin-Watson* devem encontrar-se perto do valor de dois (Marôco, 2014) (Anexos M, N, O, P e Q).

O segundo pressuposto que remete para o diagnóstico de multicolinearidade, é também confirmado, visto que todas as relações (CTF, CFT, ETF e EFT com a SC; e CTF, CFT, ETF e EFT com as IT) apresentam valores de VIF abaixo do valor de 5 e de tolerância

acima de 0,2 (Marôco, 2014), indicando a ausência de problemas de multicolinearidade (Anexos M, N, O e P).

Testes de Hipóteses

Tendo em conta que foram verificadas todas as qualidades métricas correspondentes a cada escala, assim como as correlações entre os constructos do presente estudo, procedeu-se à verificação das hipóteses formuladas.

Hipótese 1

Hipótese 1 - O conflito trabalho-família e família-trabalho têm um impacto positivo sobre as intenções de turnover.

Tabela 36
Regressão Linear Múltipla: Conflito e Intenções de Saída

Preditores	Intenções de Saída					
	F	p	R ² _a	β	t	p
Conflito Trabalho-Família	6,002**	0,003	0,042	0,210**	3,116**	0,002
Conflito Família-Trabalho				0,038	0,562	0,575

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Método Enter.

A Regressão Linear Múltipla efetuada (Tabela 36 e Anexo M) revelou um $R^2_a = 0,042$, o que significa que o CTF e o CFT explicam 4,2% da variabilidade das “Intenções de Saída”, e, o valor de $F(2, 228) = 6,002$ com $p < 0,01$ confirma que estamos perante um modelo significativo.

De acordo com as análises, podemos concluir que o Conflito Trabalho-Família revela um impacto estatisticamente significativo sobre as Intenções de Saída ($\beta = 0,210$; $p < 0,01$). Por outro lado, o Conflito Família-Trabalho não revela um impacto estatisticamente significativo sobre as Intenções de Saída ($\beta = 0,038$; $p > 0,05$). O Conflito Família-Trabalho, como partilha variabilidade com o CTF (com a utilização do método de entrada e saída das variáveis *Enter*), a variabilidade do CFT passou a ser explicada pela primeira variável à qual se encontra associada (o CTF). Portanto, o CFT não se revelou significativo na relação com as IS na regressão linear simples. No entanto, nas correlações simples, o CFT também não se apresentou significativo ($r = 0,098$; $p > 0,05$), o que nos permite concluir que quando sozinho

ou associado ao CTF, o CFT continua a não ser significativo. Posto isto, o CTF é estatisticamente significativo, mas o mesmo não ocorre com o CFT.

Hipótese 2

Hipótese 2 – O enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e o equilíbrio trabalho-família têm um impacto negativo sobre as intenções de turnover.

Tabela 37

Regressão Linear Múltipla: Enriquecimento e Intenções de Saída

Preditores	Intenções de Saída					
	F	p	R ² _a	β	t	p
Enriquecimento Trabalho-Família	11,436***	<0,001	0,083	-0,301***	-4,299***	<0,001
Enriquecimento Família-Trabalho				-0,003	-0,045	0,964
Equilíbrio Trabalho-Família	5,618*	0,019	0,020	-0,155*	-2,370*	0,019

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Método Enter.

Ao realizar o teste de Regressão Linear Múltipla e analisando os resultados obtidos (Tabela 37 e Anexo N), podemos constatar um $R^2_a=0,083$ para a escala de ETF e EFT, o que significa que 8,3% da variabilidade das “Intenções de Saída” é explicada por este modelo que possui o Enriquecimento Trabalho-Família e Família-Trabalho como variáveis predictoras. Além disso, verificou-se um valor de $F(2, 228) = 11,436$ com $p < 0,001$, que nos permite afirmar que o modelo é significativo.

De acordo com os resultados, podemos constatar que o Enriquecimento Trabalho-Família tem um impacto estatisticamente significativo e elevado sobre as Intenções de Saída ($\beta = -0,301$; $p < 0,001$). O Enriquecimento Família-Trabalho, ao partilhar variabilidade com o ETF (com a utilização do método de entrada e saída das variáveis *Enter*), a variabilidade do EFT passou a ser explicada pelo ETF. Por esse motivo, na regressão linear simples o EFT não se revelou significativo na relação com as IS ($\beta = -0,003$; $p = 0,964$). No entanto, como nas correlações simples (i.e., no seu efeito direto e simples) o EFT se apresentou significativo ($r = -0,132$; $p < 0,05$), podemos afirmar que, quando sozinho, o EFT é significativo. Ou seja, o valor na regressão baixou apenas porque o EFT se encontra associado a outra variável (ETF). Como tal, conclui-se que tanto o ETF como o EFT se apresentam estatisticamente significativos.

Relativamente à Regressão Linear Simples (Tabela 37 e Anexo N) efetuada para a escala de EqTF podemos constatar um $R^2_a=0,020$, que nos indica que 2% da variabilidade total das Intenções de Saída, é explicada pelo Modelo que possui como variável preditora o Equilíbrio Trabalho-Família. Verificou-se também um valor de $F(1, 229) = 5,618$ com $p<0,05$, como tal, podemos afirmar que o modelo é significativo.

Concluindo, o Equilíbrio Trabalho-Família tem um impacto estatisticamente significativo sobre as Intenções de Saída ($\beta= -0,155$; $p<0,05$).

Hipótese 3

Hipótese 3 - O conflito trabalho-família e família-trabalho têm um impacto negativo sobre a satisfação na carreira.

Tabela 38

Regressão Linear Múltipla: Conflito e Satisfação na Carreira

Preditores	Satisfação na Carreira					
	F	p	R^2_a	β	t	p
Conflito Trabalho-Família	12,147***	<0,001	0,088	-0,236***	-3,596***	<0,001
Conflito Família-Trabalho				-0,145*	-2,202*	0,029

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Método Enter.

Na presente análise (Tabela 38, Anexo O) verificou-se um $R^2_a=0,088$ que indica que 8,8% da variabilidade da SC é explicada pelo presente modelo, onde o CTF e o CFT são as variáveis predictoras. Adicionalmente, o valor de $F(2, 228) = 12,147$ com $p<0,001$ revela que este é um modelo significativo.

Verificamos ainda que tanto o Conflito Trabalho-Família ($\beta= -0,236$; $p<0,001$) como o Conflito Família-Trabalho ($\beta= -0,145$; $p<0,05$) têm um impacto estatisticamente significativo e negativo sobre a Satisfação na Carreira, apesar do Conflito Trabalho-Família ter um impacto superior. Uma vez mais foi utilizado o método *Enter*, no entanto, ambos os tipos de conflito se apresentaram significativos em ambas as análises (regressão linear e correlações).

Hipótese 4

Hipótese 4 - O enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e o equilíbrio trabalho-família têm um impacto positivo sobre a satisfação na carreira.

Tabela 39

Regressão Linear Múltipla: Enriquecimento e Satisfação na Carreira

Preditores	Satisfação na Carreira					
	F	p	R ² _a	β	t	p
Enriquecimento Trabalho-Família	14,482***	<0,001	0,105	0,267***	3,860***	<0,001
Enriquecimento Família-Trabalho				0,119*	1,729*	0,085
Equilíbrio Trabalho-Família	13,533***	<0,001	0,052	0,236***	3,679***	<0,001

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Método Enter.

Ao efetuar a Regressão Linear Múltipla para a quarta hipótese (Tabela 39, Anexo P) podemos constatar um $R^2_a = 0,105$, que nos indica que 10,5% da variabilidade total da Satisfação na Carreira é explicada pelo presente modelo que possui o Enriquecimento Trabalho-Família e Família-Trabalho como variáveis preditoras. Ainda, ao constatar um valor de $F(2, 228) = 14,482$ com $p < 0,001$, confirmamos a significância do modelo.

Os resultados demonstram assim, que, tanto o ETF ($\beta = 0,267$; $p < 0,001$) como o EFT ($\beta = 0,119$; $p < 0,05$) têm um impacto estatisticamente significativo sobre a Satisfação na Carreira, apesar do impacto ser bastante superior no Enriquecimento Trabalho-Família. Mais uma vez foi utilizado o método *Enter*, no entanto, ambos os tipos de enriquecimento se verificaram significativos em ambas as análises (regressão linear e correlações).

Ainda na quinta hipótese, realizou-se uma Regressão Linear Simples com o EqTF (Tabela 39 e Anexo P) que nos apresentou um $R^2_a = 0,052$ que significa que 5,2% da variabilidade total da variável critério (Satisfação na Carreira) é explicada pela variável preditora Equilíbrio Trabalho-Família. O valor de $F(1, 229) = 13,533$ com $p < 0,001$ indicou ainda a presença de um modelo significativo.

As análises confirmam assim, que o Equilíbrio Trabalho-Família exerce um impacto estatisticamente significativo sobre a Satisfação na Carreira ($\beta = 0,236$; $p < 0,001$).

Hipótese 5

Hipótese 5 - A satisfação na carreira tem um impacto negativo sobre as intenções turnover.

Tabela 40

Regressão Linear Simples: Satisfação na Carreira e Intenções de Saída

Preditor	Intenções de Saída					
	F	p	R ² _a	β	t	p
Satisfação na Carreira	41,131***	<0,001	0,149	-0,390***	-6,413***	<0,001

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

Para a quinta hipótese, foi verificado um $R^2_a = 0,149$ através da Regressão Linear Simples (Tabela 40 e Anexo Q), que nos permite concluir que 14,9% da variabilidade total da variável critério (Intenções de Saída) é explicada por este Modelo que possui a Satisfação na Carreira como preditora. Além disso, o modelo apresenta um valor de $F(1, 229) = 41,131$ com $p < 0,001$, revelando que estamos perante um modelo bastante significativo.

Os resultados demonstram assim, que a Satisfação na Carreira tem um impacto estatisticamente significativo sobre as Intenções de Saída ($\beta = -0,390$; $p < 0,001$).

Hipótese post-hoc

Adicionalmente, tendo em conta os resultados que se obtiveram, isto é, tendo sido encontradas correlações entre as variáveis predictoras, foi elaborada uma hipótese *post-hoc* que procura perceber se estas variáveis (conflito, enriquecimento e equilíbrio) podem simultaneamente concorrer para o aumento da satisfação na carreira e das intenções de saída.

Tabela 41

Regressão Linear Múltipla: Conflito, enriquecimento e equilíbrio e a Satisfação na carreira

Preditores	Satisfação na Carreira					
	F	p	R ² _a	β	t	p
Enriquecimento Trabalho-Família				0,168*	2,249*	0,025
Enriquecimento Família-Trabalho				0,152*	2,207*	0,028
Conflito Trabalho-Família	9,822***	<0,001	0,161	-0,149*	-2,073*	0,039
Conflito Família-Trabalho				-0,143*	-2,268*	0,024
Equilíbrio Trabalho-Família				0,074	1,085	0,279

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Método Enter.

A presente Regressão Linear Múltipla (Tabela 41 e Anexo S), constatou um $R^2_a = 0,161$ que demonstra que 16,1% da variabilidade da “Satisfação na Carreira” é explicada por este modelo que possui o ETF, EFT, CTF, CFT e EqTF como variáveis preditoras. Além disso, verificou-se um valor de $F(5, 225) = 9,822$ com $p < 0,001$, que nos permite afirmar que o modelo é significativo.

De acordo com os resultados, podemos constatar que o ETF ($\beta = 0,168$; $p < 0,05$), EFT ($\beta = -0,152$; $p < 0,05$), CTF ($\beta = -0,149$; $p < 0,05$) e CFT ($\beta = -0,143$; $p < 0,05$) têm um impacto estatisticamente significativo sobre a Satisfação na Carreira. Já o EqTF, não revelou impacto estatisticamente significativo sobre Satisfação na Carreira ($\beta = 0,074$; $p = 0,279$).

Tabela 42

Regressão Linear Múltipla: Conflito, Enriquecimento e Equilíbrio e as Intenções de Saída

Preditores	Intenções de Saída					
	F	p	R^2_a	β	t	p
Enriquecimento Trabalho-Família				-0,247**	-3,178**	0,002
Enriquecimento Família-Trabalho				-0,018	-0,257	0,798
Conflito Trabalho-Família	5,500***	<0,001	0,089	0,119	1,578	0,116
Conflito Família-Trabalho				0,043	0,651	0,516
Equilíbrio Trabalho-Família				-0,013	-0,184	0,854

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Método Enter.

Ao realizar o teste de Regressão Linear Múltipla e analisando os resultados obtidos (Tabela 42 e Anexo S), podemos ainda constatar um $R^2_a = 0,089$ que nos revela que 8,9% da variabilidade das “Intenções de Saída” é explicada pelo modelo que tem como variáveis preditoras, o ETF, EFT, CTF, CFT e EqTF. Além disso, verificou-se um valor de $F(5, 225) = 5,500$ com $p < 0,001$, que revela um modelo significativo.

Verificamos ainda que apenas o ETF ($\beta = -0,247$; $p < 0,01$), apresenta um impacto estatisticamente significativo sobre as Intenções de Saída, ou seja, o EFT ($\beta = -0,018$; $p = 0,798$), CTF ($\beta = 0,119$; $p = 0,116$), CFT ($\beta = 0,043$; $p = 0,516$) e EqTF ($\beta = -0,013$; $p = 0,854$), não revelaram um impacto estatisticamente significativo sobre as Intenções de Saída quando testadas em conjunto.

Hipótese 6

Hipótese 6 - A satisfação na carreira tem um efeito mediador na relação entre o equilíbrio/conflito/enriquecimento e as intenções de turnover.

Para testar as hipóteses de mediação, foram primeiramente confirmadas as três condições propostas por Baron e Kenny (1986). De acordo com os autores, para poder proceder aos testes de mediação é necessário cumprir três condições: 1) a variável preditora (VP): Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho, Enriquecimento Trabalho-Família/Família-Trabalho, e Equilíbrio Trabalho-Família, deve ter um impacto significativo sobre a variável critério (VC): Intenções de Saída; 2) a variável preditora (VP): Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho, Enriquecimento Trabalho-Família/Família-Trabalho, e Equilíbrio Trabalho-Família, deve ter um impacto significativo sobre a variável mediadora (VM): Satisfação na Carreira; e 3) a variável mediadora (VM): Satisfação na Carreira, deve ter um impacto significativo sobre a variável critério (VC): Intenções de *Turnover*.

Quando confirmadas todas estas condições, o impacto da variável preditora (Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho, Enriquecimento Trabalho-Família/Família-Trabalho, ou Equilíbrio Trabalho-Família) sobre a variável critério (Intenções de *Turnover*) deve ser enfraquecida significativamente (mediação parcial) ou deixar de ser significativa (mediação total) quando a variável mediadora (Satisfação na Carreira) é incluída no modelo de regressão. Desta forma, a tabela 43 apresenta-nos a verificação das condições (relações significativas entre as variáveis), que refletem as posteriores relações de mediação.

Tabela 43

Condições para a realização dos testes de Mediação (Baron & Kenny, 1986)

Condição	Variável Preditora	Variável Critério	β	Verificação
1ª Condição (VP-VC)	Conflito Trabalho-Família	Intenções de Saída	0,221**	✓
	Conflito Família-Trabalho		0,098	×
	Enriquecimento Trabalho-Família		-0,302**	✓
	Enriquecimento Família-Trabalho		-0,132*	✓
	Equilíbrio Trabalho-Família		-0,155*	✓
2ª Condição (VP-VM)	Conflito Trabalho-Família	Satisfação com a Carreira	-0,278**	✓
	Conflito Família-Trabalho		-0,212**	✓
	Enriquecimento Trabalho-Família		-0,318**	✓
	Enriquecimento Família-Trabalho		-0,234**	✓
	Equilíbrio Trabalho-Família		0,236**	✓
3ª Condição (VM-VC)	Satisfação na Carreira	Intenções de Saída	-0,390**	✓

De acordo com a Tabela 43 podemos verificar que logo na 1ª condição, o conflito família-trabalho não se verificou na relação com as intenções de saída. Desta forma, não sendo verificada na primeira condição, não poderá ser utilizada em análises posteriores.

Assim, para testar a hipótese de mediação formulada, realizaram-se quatro regressões lineares múltiplas, sendo que, num primeiro passo foi inserida a variável preditora (Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho, Enriquecimento Trabalho-Família/Família-Trabalho, e Equilíbrio Trabalho-Família) e num segundo passo a variável mediadora foi introduzida no modelo (Satisfação na Carreira).

Tabela 44

Regressão Linear Múltipla: Mediação da SC sobre a relação entre o CTF e IS

Variáveis Predictoras	Intenções de Saída	
	β Modelo Simples	β Modelo com Mediação
Conflito Trabalho-Família	0,221**	0,122
Satisfação na Carreira		-0,356***
<i>Overall F</i>	11,723**	22,681***
R^2_a	0,045	0,159
Δ		0,117***

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

Para a primeira mediação, efetuou-se uma Regressão Linear Múltipla (Tabela 44 e Anexo R) que revelou um $R^2_a = 0,045$ que indica que 4,5% da variabilidade das IS é explicada pelo Modelo Simples, que tem o Conflito Trabalho-Família como preditor ($\beta = 0,221$; $p < 0,01$).

No Modelo com Mediação obteve-se um $R^2_a = 0,159$ indicando que a variabilidade das IS é explicada por 15,9% neste modelo, que tem como variáveis predictoras, o Conflito Trabalho-Família e a Satisfação na Carreira. Podemos constatar que, neste modelo, a SC revela um impacto estatisticamente significativo sobre as IS ($\beta = -0,356$; $p < 0,001$), no entanto, o mesmo não se verifica quando se trata do CTF ($\beta = 0,122$; $p > 0,05$).

O Modelo Simples apresenta um valor de $F(1, 229) = 11,723$ com $p < 0,01$ e o Modelo com Mediação apresenta um valor de $F(1, 229) = 22,618$ com $p < 0,001$. Ambos os resultados nos permitem confirmar que estamos perante dois modelos significativos.

Como as análises revelaram que a introdução da variável mediadora Satisfação na Carreira anulou o efeito da variável preditora Conflito Trabalho-Família sobre a variável

critério Intenções de Saída, podemos concluir que estamos perante um efeito de mediação total.

Adicionalmente foi realizado o teste de *Sobel* no qual se obteve um $Z = 3,427$ com $p < 0,001$, valor que comprova a mediação total da SC sobre a relação direta entre o ETF e as IS.

Tabela 45

Regressão Linear Múltipla: Mediação da SC sobre a relação entre o ETF e IS

Variáveis Predictoras	Intenções de Saída	
	β Modelo Simples	β Modelo com Mediação
Enriquecimento Trabalho-Família	-0,302***	-0,198**
Satisfação na Carreira		-0,327***
<i>Overall F</i>	22,970***	26,300***
R^2_a	0,087	0,180
Δ		0,096***

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

A Regressão Linear Múltipla seguinte (Tabela 45 e Anexo R) apresenta um $R^2_a = 0,087$ que significa que 8,7% da variabilidade das Intenções de Saída (VC) é explicada pelo Modelo Simples, onde o preditor é o Enriquecimento Trabalho-Família ($\beta = -0,302$; $p < 0,001$).

No Modelo com Mediação temos um $R^2_a = 0,180$ que revela que a variabilidade das IS é explicada em 18% por este modelo, onde as predictoras são o ETF e a SC. Podemos constatar que tanto o ETF ($\beta = -0,198$; $p < 0,01$) como a SC ($\beta = -0,327$; $p < 0,001$) revelam um impacto estatisticamente significativo sobre as IS, neste modelo.

O Modelo Simples obteve um valor de $F(1, 229) = 22,970$ com $p < 0,001$ e o Modelo com Mediação obteve um valor de $F(1, 229) = 26,300$ com $p < 0,001$ que nos permite concluir que ambos os modelos se apresentam significativos.

Posto isto, colocar a SC (VM) no modelo, enfraqueceu o efeito do ETF (VP) sobre as IS (VC), permitindo-nos concluir a presença de um efeito de mediação parcial.

O teste de *Sobel* foi também efetuado, apresentando um $Z = -3,597$ com $p < 0,001$ algo que comprovou a mediação parcial da SC sobre a relação direta entre o ETF e as IS.

Tabela 46

Regressão Linear Múltipla: Mediação da SC sobre a relação entre o EFT e IS

Variáveis Predictoras	Intenções de Saída	
	β Modelo Simples	β Modelo com Mediação
Enriquecimento Família-Trabalho	-0,132*	-0,043
Satisfação na Carreira		-0,380***
<i>Overall F</i>	4,077*	20,758***
R^2_a	0,013	0,147
Δ		0,137***

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

Para testar a Mediação da SC sobre a relação entre o EFT e IS realizou-se uma Regressão Linear Múltipla (Tabela 46 e Anexo R), na qual se verificou um $R^2_a = 0,013$ que nos revela que 1,3% da variabilidade da Intenções de Saída (VC) é explicada pelo Modelo Simples onde se encontra o EFT como preditor ($\beta = -0,132$; $p < 0,05$).

No Modelo com Mediação podemos constatar que a variabilidade das IS é explicada por 14,7% neste modelo onde o EFT e a SC são as variáveis predictoras ($R^2_a = 0,147$). Desta forma, verificamos que a SC impacta significativamente sobre as IS ($\beta = -0,380$; $p < 0,001$), no entanto, o mesmo não se verifica quando se trata do EFT ($\beta = -0,043$; $p > 0,05$), o que significa que a SC, quando introduzida, anula o efeito do EFT, tratando-se por isso de uma mediação total.

O Modelo Simples revela ainda um valor de $F(1, 229) = 4,077$ com $p < 0,05$ e o Modelo com Mediação um $F(1, 229) = 20,758$ com $p < 0,001$, confirmando que os dois modelos são significativos.

A realização do teste de *Sobel* revelou um $Z = -3,597$ com $p < 0,01$ que confirmou a presença da mediação total da SC sobre a relação entre o EFT e as IS.

Tabela 47

Regressão Linear Múltipla: Mediação da SC sobre a relação entre o EqTF e IS

Variáveis Predictoras	Intenções de Saída	
	β Modelo Simples	β Modelo com Mediação
Equilíbrio Trabalho-Família	-0,155*	-0,066
Satisfação na Carreira		-0,375***
<i>Overall F</i>	5,618*	21,137***
R^2_a	0,020	0,149
Δ		0,132***

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

Para a seguinte mediação, foi efetuada uma da Regressão Linear Múltipla (Tabela 47 e Anexo R) que revela que 2% ($R^2_a = 0,020$) da variabilidade das Intenções de Saída (VC) é explicada pelo EqTF (VP) no Modelo Simples ($\beta = -0,155$; $p < 0,05$).

Já no Modelo com Mediação se pode concluir que a variabilidade das IS é explicada em 14,9% ($R^2_a = 0,149$) por este modelo, onde o EqTF e a SC são as variáveis preditoras. Neste modelo verificamos que a SC tem um impacto estatisticamente significativo sobre as IS ($\beta = -0,375$; $p < 0,001$), algo que não se verificou quando se trata do EqTF ($\beta = -0,066$; $p > 0,05$).

No Modelo Simples é apresentado o valor de $F(1, 229) = 5,618$ com $p < 0,05$ e no Modelo com Mediação é apresentado o valor de $F(1, 229) = 21,137$ com $p < 0,001$ o que significa que temos dois modelos significativos.

Concluindo, ao introduzir a SC (VM), o efeito do EqTF (VP) sobre as IS (VC) foi anulado. Por esse motivo, estamos perante um efeito de mediação total.

Posteriormente, o teste de *Sobel* ($Z = -3,103$ com $p < 0,01$) comprovou este efeito de mediação total da SC sobre a relação entre o EqTF e as IS.

DISCUSSÃO

Neste estudo pretendia-se confirmar o modelo teórico que relaciona o conflito, enriquecimento e equilíbrio trabalho-família e família-trabalho com as intenções de saída, assim como o efeito de mediação da satisfação na carreira sobre estas relações.

Antes de se discutirem as conclusões relativas às hipóteses apresentam-se as conclusões face às qualidades métricas das escalas. É de notar que a estrutura fatorial encontrada relativamente à escala de Conflito Trabalho-Família, foi modificada, pelo que, em vez de apresentar quatro fatores como na escala original (Tempo no CTF; Tempo no CFT; Tensão no CTF; Tensão no CFT), revelou apenas dois (Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho). Além disso, na escala de conflito, optou-se por retirar três itens que não apresentavam pesos fatoriais adequados, por revelar melhores índices de ajustamento sem os mesmos. Desta forma, a escala apresentou-se como bidimensional e com bons *Alphas* de Cronbach (0,91 para a escala de Conflito; 0,93 para o fator CTF e 0,89 para o fator CFT), revelando consonância com estudos anteriores que obtiveram *Alphas* de Cronbach que variam entre 0,70 e 0,92 (Chambel, 2014; Pimenta, 2011). Vai ainda ao encontro da estrutura fatorial encontrada por alguns autores (e.g., Chambel, 2014) que também constataram apenas dois fatores (Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho), no entanto, também há estudos (e.g., Ford, Heinen & Langkamer, 2007) que encontraram uma estrutura unidimensional.

O mesmo ocorreu com a escala de Enriquecimento Trabalho-Família, que em vez de apresentar seis fatores (Desenvolvimento no ETF; Afeto no ETF; Capital no ETF; Desenvolvimento no EFT; Afeto no EFT; Eficácia no EFT), revelou apenas dois (Enriquecimento Trabalho-Família e Enriquecimento Família-Trabalho). Na escala de enriquecimento optou-se por eliminar um item por não ter revelado peso fatorial aceitável, permitindo-nos valores nos índices de ajustamento um pouco mais robustos. Desta forma, a escala apresentou-se como bidimensional e com bons *Alphas* de Cronbach (0,91 para a escala de Enriquecimento; 0,92 para o fator ETF e 0,87 para o fator EFT), que vão ao encontro dos valores verificados noutros estudos (e.g., Pimenta, 2011) que apresentaram *Alphas* de Cronbach entre 0,85 e 0,91. O presente estudo segue ainda a estrutura fatorial encontrada na maioria dos estudos (e.g., Chambel, 2014; Pimenta, 2011) que verificaram a presença de apenas dois fatores (Enriquecimento Trabalho-Família e Enriquecimento Família-Trabalho).

Tanto para a escala de conflito como de enriquecimento, verificamos que a escala original (que para o conflito contemplava quatro fatores (Greenhaus & Beutell, 1985) e para o enriquecimento seis fatores (Carlson, et al., 2006)) não foi confirmada, o que significa que para a amostra do presente estudo, ambos os constructos são vistos de duas formas: conflito no trabalho com impacto na família e conflito na família com impacto no trabalho *versus* enriquecimento no trabalho com impacto na família e enriquecimento na família com impacto no trabalho. Concluindo, à luz da teoria de Greenhaus e Beutell (1985), a presente amostra revela que, ao nível do conflito, a dificuldade de conciliar as esferas percecionada é tão grande que os indivíduos têm dificuldade em desempenhar o outro papel; e em relação ao enriquecimento, à luz da teoria de Carlson, et al. (2006), a presente amostra revela que quanto maior o *engagement* laboral (ou familiar), melhor atuamos e melhores somos no contexto familiar (ou laboral), sem diferenciar fatores específicos de conflito ou enriquecimento.

Na escala de Equilíbrio Trabalho-Família não só se confirmou a estrutura original como todos os valores de validade, fiabilidade e sensibilidade se revelaram adequados. Desta forma a escala apresentou-se unidimensional e com uma boa consistência interna (*Alpha* de Cronbach de 0,87), algo que vai ao encontro da escala de adaptação para a população portuguesa (Pimenta, 2011) que encontrou um *Alpha* de 0,89.

Relativamente à escala de Intenções de *Turnover* foi efetuada uma AFE de forma a identificar os fatores subjacentes à sua construção e que à partida foram considerados a quatro fatores (Intenções de Saída Extrema; Intenções de Saída Moderada; Intenções de Retenção Extrema; Intenções de Retenção Moderada). No entanto, a estrutura revelada com a presente amostra prende-se apenas com dois fatores (Intenções de Saída e Intenções de Retenção Moderada). Os itens relativos à intenção de retenção extrema saturaram negativamente no fator que aglomerou todos os itens relativos à intenção de saída (extrema e moderada). Não se evidenciou qualquer separação entre as cognições e as intenções relativamente à retenção e à saída. Além disso, a escala apresentou valores de validade, fiabilidade e sensibilidade adequados, revelando boa consistência interna com um *Alpha* de Cronbach de 0,89 para as Intenções de Saída e 0,73 para as Intenções de Retenção Moderada.

O resultado obtido para esta escala pode dever-se não só às características/tipo de amostra como também à própria cultura do trabalhador português e empresas em Portugal. Relativamente ao tipo de amostra, esta pode apresentar um número insuficiente de participantes para ser representativo da população portuguesa e apresentarem determinadas características que não podemos controlar (visto que a maioria das respostas foi via *online*).

Os fatores da escala original podem também não ter sido verificados devido à cultura e princípios pelos quais os trabalhadores portugueses se regem. Não só existe uma cultura em que os colaboradores estão sempre ligados às tecnologias e como tal, com acesso constante ao trabalho, como a dedicação à empresa é algo valorizado socialmente (Bailyn, 2006; Chambel, 2014; Beauregard & Henry, 2009). As carreiras de hoje em dia podem justificar o facto das intenções de retenção extrema não terem sido verificadas, pois deixaram de existir empregos para a vida (Clarke, 2009). Relativamente às intenções de saída extrema e moderada que também não foram verificadas, visto que se traduziram apenas em intenções de saída, podem ser justificadas pelo mesmo motivo, já que as novas carreiras não remetem para o facto de estarmos constantemente a mudar de emprego, mas para um menor período de tempo em cada empresa, fazendo com que a estabilidade laboral seja diferente (Clarke, 2009).

Por fim, a escala de Satisfação na Carreira confirmou a estrutura fatorial original. Os valores de validade, fiabilidade e sensibilidade também se apresentaram adequados. Obteve-se uma escala unidimensional, com uma boa consistência interna (*Alpha* de Cronbach de 0,89), indo ao encontro da escala de adaptação para a população portuguesa (Ribeiro, 2013) que obteve um *Alpha* de 0,88.

Para testar a primeira hipótese “*O conflito trabalho-família e família-trabalho têm um impacto positivo sobre as intenções de turnover*” procedeu-se a uma regressão linear múltipla entre o conflito trabalho-família e família-trabalho e as intenções de saída, revelando que 4,2% da variabilidade das intenções de saída é explicada pelo conflito trabalho-família e família-trabalho, no entanto, segundo os valores revelados na secção de resultados (não só na regressão linear múltipla efetuada como nas correlações simples ($r = 0,221$; $p < 0,01$)), podemos constatar que apenas o CTF apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo sobre as IS, o que significa que quanto maior a perceção de CTF, maiores as intenções de saída dos indivíduos. Pelo contrário, o CFT não teve impacto significativo sobre as IS, nem na regressão linear múltipla, nem nas correlações simples ($r = 0,098$; $p > 0,05$), o que não vai ao encontro do esperado. Como tal, a primeira hipótese foi parcialmente confirmada.

De acordo com a literatura apresentada, a hipótese colocada ia no sentido dos autores Carlson e Kacmar (2000), Erkmen e Esen (2014), Kossek e Ozeki (1998), e Magnus e Viswesvaran (2005). No entanto, os resultados obtidos vão ao encontro das explicações e conclusões apresentadas pelos autores Ayman, et al. (2017) e Grzywacz e Marks (2000) que consideram que consequentes relacionados com o trabalho se encontram diretamente

relacionados com preditores laborais como é o caso do conflito trabalho-família, e que os consequentes relacionados com a família se encontram diretamente relacionados com preditores ao nível familiar como é o caso do conflito família-trabalho, o que pode explicar, o porquê do CFT não se ter revelado significativo. Além disso outros autores (e.g., Allen, et al., 2000; McNall et al., 2010; Russo & Buonocore, 2012) nos seus estudos, também encontraram apenas relação significativa do CTF com as IS.

Desta forma podemos concluir, que os indivíduos procuram novos postos de trabalho e novos desafios que estejam de acordo com as suas necessidades, sendo a perceção de conflito trabalho-família, algo que os leva a procurar sair (Rahman, 2012).

Na segunda hipótese “*O enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e o equilíbrio trabalho-família têm um impacto negativo sobre as intenções de turnover*” foi efetuada uma regressão linear múltipla entre o enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e as intenções de saída, sendo que, 8,3% da variabilidade das intenções de saída é explicada pelo enriquecimento trabalho-família e família-trabalho. De acordo com os valores apresentados nos resultados constatou-se que o ETF tem um impacto negativo e estatisticamente significativo sobre as intenções de saída, algo confirmado pela regressão linear, e que já havia sido revelado e confirmado anteriormente nas correlações simples ($r = -0,302$; $p < 0,01$). Portanto, quanto maior a perceção de ETF menores as intenções de saída. Relativamente ao EFT, como na regressão linear múltipla ocorre uma partilha de variabilidade, a variância do EFT passa a ser explicada pela primeira variável (ETF). No entanto, nas correlações simples esta relação é testada de forma isolada e apresenta-nos um efeito significativo ($r = -0,132$; $p < 0,05$), o que significa que o EFT, efetivamente, exerce um impacto estatisticamente significativo sobre as intenções de saída.

Os resultados apresentam ainda um efeito mais fraco do EFT quando comparado com o ETF, algo que pode ser explicado pelo facto do ETF ter mais impacto sobre consequentes ao nível laboral, e o EFT ao nível familiar (Carlson et al., 2006; McNall et al., 2009; Wayne, Randel & Stevens, 2006). É ainda de salientar que ao longo das análises efetuadas, verificamos uma tendência para um nível de significância constante no que concerne ao enriquecimento (como veremos mais adiante), indicando que os colaboradores atribuem uma grande importância a este constructo.

Posto isto, podemos concluir que a perceção de enriquecimento promove atitudes e comportamentos positivos por parte dos colaboradores para com a sua organização, como menores intenções de saída (Dyswik & Kuvaas, 2013; Macedo, 2008; Rhoades & Eisenberger, 2002), visto que, também promove atitudes e comportamentos positivos para

com a família (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006), reduzindo possíveis IS (Boyar et al., 2003; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Ainda na segunda hipótese foi efetuada uma regressão linear simples entre o equilíbrio trabalho-família e as intenções de saída, verificando-se que 2% da variabilidade das intenções de saída é explicada por esta variável (EqTF). O próprio modelo revelou-se negativo e significativo, portanto, quanto maior a percepção de EqTF, menores as IS. Os resultados obtidos vão ao encontro do que Qu e Zhao (2012) verificaram no seu estudo, confirmando a relação negativa e significativa entre ambos os constructos, e demonstrando que de facto os indivíduos olham à questão do equilíbrio quando pensam abandonar o local de trabalho. A presença de equilíbrio traz consequências positivas ao indivíduo tanto na esfera laboral como familiar (Carlson et al., 2009) e portanto, quando os trabalhadores pensam abandonar o local de trabalho, a ausência de equilíbrio pode ser um dos motivos, visto que também se apresenta como um fator de peso nos dias de hoje (McDonald & Hite, 2005; Ng, et al., 2010; Rego et al., 2016).

Todas estas conclusões permitem-nos constatar a confirmação da presente hipótese.

Relativamente à terceira hipótese “*O conflito trabalho-família e família-trabalho têm um impacto negativo sobre a satisfação na carreira*”, realizou-se uma regressão linear múltipla entre o conflito trabalho-família e família-trabalho e a satisfação na carreira, revelando que 8,8% da variabilidade da satisfação na carreira é explicada pelo conflito trabalho-família e família-trabalho. Os resultados da regressão linear e das correlações simples revelaram que tanto o CTF ($r = 0,278$; $p < 0,01$) como o CFT ($r = 0,212$; $p < 0,01$), (apesar do CTF ser mais significativo que o CFT), têm um impacto negativo e estatisticamente significativo sobre a SC, o que significa que quanto maior a percepção de conflito (tanto na direção trabalho-família como família-trabalho), menor a satisfação na carreira por parte dos indivíduos, confirmando assim esta hipótese, que vai no sentido de autores como Hoobler, Hu e Wilson (2010).

De acordo com a literatura, hoje há uma maior procura dos indivíduos pela satisfação com a carreira e com a família (Chudzikavski, 2012; Hall, 1996; Sullivan & Mainiero, 2008), e a carreira é influenciada e muitas vezes determinada por aspetos da vida dos indivíduos (Sullivan & Mainiero, 2008), o que permite revelar o motivo pelo qual não só o CTF com o CFT tiveram um impacto significativo sobre a SC. Ainda de acordo com Hirschi et al. (2016), faz sentido que o conflito tenha impacto sobre a SC, porque a ausência de recursos por exemplo no trabalho, reduz a capacidade de atingir os objetivos, gerando a ausência de satisfação com a carreira.

Apesar de apenas se terem encontrado estudos que vão ao encontro do impacto significativo e negativo do CTF sobre a SC (Martinez-León et al., 2018; Martins et al., 2002; Thurairajah, 2013), de forma a seguir a lógica das restantes hipóteses e testar o impacto do CFT sobre a SC que ainda não tinha obtido suporte teórico (Beutell & Wittig-Berman, 1999), a hipótese postulada de que também seria significativo e negativo, acabou por se verificar.

Coloca-se a questão “porque o CFT não teve impacto significativo nas IS?”. De acordo com Mor Barak et al. (2001), os fatores que levam especificamente às IS e consequente *turnover*, são os fatores laborais, revelando o motivo pelo qual o CFT não revelou impacto significativo sobre as IS, mas sim sobre a SC. No entanto, podemos verificar que o EFT (variável similar ao CFT e que pode ser entendida como extralaboral por se focar nos problemas familiares) revelou um impacto (apesar de fraco) estatisticamente significativo sobre as IS, o que nos leva a considerar como justificação, o destaque, prevalência e importância que os indivíduos revelam atribuir a este constructo (o enriquecimento), algo que poderá ser reforçado pela mediação parcial encontrada nos resultados e que iremos explorar mais adiante.

Adicionalmente, verifica-se que a família tem um papel importante de enriquecimento (família-trabalho), funcionando apenas como filtro positivo (já que não se verificou o mesmo quando se tratou do conflito família-trabalho). Este aspeto pode estar relacionado com a função social da família, que segundo a literatura, é hoje em dia, uma função de afeto, relacional, de apoio e de união entre os seus membros em busca de felicidade conjunta, ao invés do que se verificava antigamente, em que a família pressupunha uma hierarquia, com um funcionamento mais independente (Almeida, 2007).

Na quarta hipótese “*O enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e equilíbrio trabalho-família têm um impacto positivo sobre a satisfação na carreira*” foi efetuada uma regressão linear múltipla entre o enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e a satisfação na carreira, sendo que, 10,5% da variabilidade da satisfação na carreira é explicada pelo enriquecimento trabalho-família e família-trabalho. Os dados da regressão linear múltipla do ETF e EFT, assim como das correlações, revelaram que tanto o ETF ($r = 0,318$; $p < 0,01$) como o EFT ($r = 0,234$; $p < 0,01$), (apesar do ETF ser mais significativo que o EFT), têm um impacto positivo e estatisticamente significativo sobre a SC. Ou seja, quanto maior a perceção de enriquecimento (tanto na direção trabalho-família como família-trabalho), maior a satisfação na carreira, o que confirma aquilo que foi constatado e apresentado pela literatura: a presença de recursos permite facilitar e auxiliar no alcance dos objetivos do colaborador, permitindo a presença e aumento da sua satisfação

com a carreira (Hirschi et al., 2016). Hirschi et al. (2016) concluem também no seu estudo, que a família é um elemento fundamental que se correlaciona positivamente e significativamente com a satisfação na carreira.

Ainda na quarta hipótese foi efetuada uma regressão linear simples entre o equilíbrio trabalho-família e a satisfação na carreira, verificando-se que 5,2% da variabilidade da satisfação na carreira é explicada pelo equilíbrio trabalho-família. O modelo e análises com estas variáveis, apresentaram um impacto positivo e estatisticamente significativo do EqTF sobre a SC, confirmando esta hipótese. A presença desta relação significativa e positiva entre ambos os constructos vai ao encontro do estudo dos autores Martínez-León et al. (2018). Desta forma podemos perceber que o EqTF é um elemento com importância e que determina, em parte, a SC dos colaboradores, revelando que as variáveis trabalho-família se apresentam como fortes preditores da SC.

Para a quinta hipótese “*A satisfação na carreira tem um impacto negativo sobre as intenções de turnover*” foi efetuada uma regressão linear simples que revelou efetivamente que 14,9% da variabilidade das intenções de saída se devem à satisfação na carreira, o que nos indica que quanto maior a SC, menores as IS. Isto significa que a quinta hipótese foi confirmada.

Tendo em conta que a SC se prende não só com a perceção relativa aos aspetos laborais como extralaborais (Martínez-León et al., 2018), podemos verificar que os resultados vão ao encontro do estudo de Rego et al. (2015), que nos revela que os fatores extralaborais têm impacto sobre o desenvolvimento do colaborador, assim como o seu desempenho e escolhas no trabalho (e.g., saída da empresa). Ou seja, a perceção de sucesso na carreira subjetivo é influenciada por fatores familiares, pessoais (Hall, 1996) e experiências de vida (e.g., equilíbrio trabalho-família) (Srikanth & Israel 2012), algo não só definido pela perceção dos colaboradores sobre aspetos laborais como pessoais (e.g., família, hobbies, etc), que acabam por determinar as escolhas dos sujeitos (Rego et al., 2015).

Além disso, como a SC é um constructo laboral (mas influenciado por diversas variáveis pessoais) e os aspetos laborais são considerados os que maior impacto têm sobre as IS (Ayman et al., 2017; Carlson et al., 2006; Grzywacz & Marks, 2000; McNall et al., 2009) seria de esperar a presença de uma relação significativa. Estas conclusões e resultados acabam por ir ao encontro de diversos estudos (e.g., Chan & Mai, 2015; Guan et al., 2013; Joo & Park, 2010; Nauta et al., 2009; Pauchulicz et al., 2008), que verificaram a presença de uma relação muito forte, negativa e significativa entre a SC e as IS.

Relativamente à hipótese *post-hoc*, foi efetuada uma regressão linear múltipla de forma a perceber o impacto das variáveis preditoras, isto é, do conflito trabalho-família e família-trabalho, do enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e do equilíbrio trabalho-família sobre a satisfação na carreira, revelando que 16,1% da variabilidade da SC pode ser explicada por este modelo. No entanto, de acordo com os valores obtidos, constatamos que apenas o EqTF não se verificou um preditor significativo. Apenas o CTF, CFT, ETF e EFT apresentaram ter um impacto estatisticamente significativo sobre a SC.

Este resultado revela-nos a necessidade das empresas para trabalhar o enriquecimento e reduzir o conflito, de modo a aumentar a satisfação na carreira, visto que, aquilo que podemos concluir, é que este conjunto demonstra a importância das variáveis positiva (enriquecimento) e negativa (conflito) no aumento da SC.

Seguidamente, foi efetuada uma regressão linear múltipla de forma a perceber o impacto conjunto do conflito trabalho-família e família-trabalho, do enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e do equilíbrio trabalho-família sobre as intenções de saída, algo que nos revelou que 8,9% da variabilidade das IS se podem explicar por este modelo. No entanto, de acordo com os valores obtidos, podemos constatar que apenas o ETF apresentou um impacto estatisticamente significativo sobre as IS.

Este resultado demonstra mais uma vez a importância que o enriquecimento tem destacado, transmitindo a necessidade de trabalhar este constructo, de modo a reduzir as intenções de saída. Isto pressupõe que as empresas têm de pensar mais no que podem oferecer para enriquecer os seus colaboradores, de forma a evitar as suas saídas (já que se revelou um fator de peso).

Por fim, para a sexta hipótese “*A satisfação na carreira tem um efeito mediador na relação entre o conflito, enriquecimento e equilíbrio e as intenções de turnover*”, antes de determinar as regressões lineares a efetuar para testar os efeitos de mediação, teve de se validar os três pressupostos de Baron e Kenny (1986) relativos aos testes de mediação, que determinou a realização de quatro regressões lineares múltiplas.

Num primeiro momento, inseriu-se o conflito trabalho-família (variável preditora), onde foi verificado um impacto positivo e estatisticamente significativo sobre as intenções de saída (variável critério), como era esperado. No segundo momento, foi introduzida a satisfação na carreira (variável mediadora) nesta relação, verificando-se um efeito de mediação total, visto que, quando se encontra presente, elimina o impacto do conflito trabalho-família, explicando na sua totalidade as intenções de saída.

No seguinte teste de mediação, ao introduzir a satisfação na carreira (variável mediadora) na relação entre ETF e IS, obteve-se um efeito de mediação parcial, já que a SC enfraqueceu o efeito do ETF. Isto revela-nos que a satisfação na carreira explica uma parte da relação principal, e quando se encontra presente, enfraquece o impacto do enriquecimento trabalho-família. Como estamos perante uma mediação parcial, a hipótese de mediação foi confirmada.

Posteriormente foi testado o modelo onde, se introduziu a satisfação na carreira (variável mediadora) na relação entre o EFT e as IS e onde se constatou um efeito de mediação total, visto que a SC anulou o efeito do EFT. Desta forma, percebemos que a satisfação na carreira explica totalmente as intenções de saída, pois quando se encontra presente, elimina o impacto do ETF. Mais uma vez, a hipótese de mediação foi confirmada.

Para testar o quarto modelo, introduziu-se a satisfação na carreira (variável mediadora) na relação entre o EqTF e as IS, e verificou-se, mais uma vez, um efeito de mediação total, pois a introdução da SC anulou o efeito da variável preditora (EqTF), o que significa que a satisfação na carreira explica totalmente as intenções de saída, ao eliminar o impacto do EqTF. Como tal, todas as mediações permitem confirmar a sexta hipótese.

Os resultados encontrados revelaram mediações totais, que nos dão a entender que as pessoas acabam por dar uma maior importância à satisfação na carreira do que às variáveis trabalho-família, visto que estas perdem o efeito quando introduzida a SC. Avançando com uma possível explicação, podemos olhar para a satisfação na carreira como um constructo mais abrangente e que se encontra diretamente relacionado com o trabalho, condições, evolução, entre outros (até porque as questões da escala apresentada são direcionadas para a sua perceção - parte subjetiva - relativa aos aspetos da carreira). Como tal, pode tornar-se um grande preditor de uma outra variável de trabalho (e.g., IS). Ou seja, se olharmos para a SC como laboral, podemos invocar a explicação de alguns autores (e.g., Ayman, et al., 2017; Carlson, et al., 2006; Grzywacz & Marks, 2000; McNall, et al., 2009) que consideram que as intenções de saída ocorrem devido a aspetos laborais, mostrando que as variáveis trabalho-família e família-trabalho não são exclusivamente de carácter laboral porque se trata da relação entre duas esferas (o trabalho e a família).

Esta maior valorização da SC, revelou-se também nas hipóteses anteriores, visto que a variância explicativa da SC sobre as IS é bastante superior quando comparada com a variância explicada pelas variáveis trabalho-família sobre as intenções de saída, reforçando a ideia de que a SC tem vindo a ter um papel mais relevante para os trabalhadores.

É ainda de salientar que quando introduzida a SC, o impacto do ETF sobre as IS apenas foi enfraquecido, o que significa que o ETF perde alguma força, partilhando-a com a SC. Apesar de não existir literatura que permita sustentar que apenas o enriquecimento trabalho-família continue a ter um efeito significativo sobre as intenções saída quando introduzida a satisfação na carreira, esta questão poderá ser interpretada novamente pela maior importância atribuída ao enriquecimento. Quando os colaboradores veem que o seu meio laboral lhes oferece meios para um melhor desempenho no seu papel familiar, estes consideram que o local onde trabalham se preocupa com as suas necessidades e interesses, acabando por demonstrar uma atitude mais positiva e de satisfação (Aryee, et al., 2005). Além disso, seria de esperar que o enriquecimento se revelasse um constructo relevante, já que se os trabalhadores sentem que são enriquecidos e que obtêm experiências positivas, mesmo que percecionem conflito em simultâneo, este é sentido de forma mais ténue (Barnett, et al., 1992), levando-nos a acreditar que o enriquecimento é um tema cada vez mais relevante para as decisões dos sujeitos, nomeadamente ao nível das IS. No entanto, deverão ser efetuados mais estudos que permitam aprofundar e sustentar o presente resultado.

Desta forma, concluímos a presença de uma preocupação com o sucesso na carreira subjetivo (SC), que é influenciado por variáveis trabalho-família, e como tal, devem ser trabalhadas, assim como o enriquecimento a todos os níveis e essencialmente em vista para a redução das intenções de saída.

Limitações e Estudos Futuros

Podemos também deparar-nos com algumas questões limitativas que deverão ser ponderadas em futuros estudos. Uma destas questões prende-se com a dimensão da amostra que, apesar de cumprir o número mínimo e permitir obter as qualidades métricas para avançar com as análises estatísticas, poderá ser importante, em estudos futuros, obter um maior número, isto é, obter o número de participantes que corresponde a pelo menos 10 participantes por item (Tabachnick & Fidell, 2007), para uma maior segurança nos resultados obtidos. Poderia ainda ser interessante efetuar o estudo numa só organização, testando e controlando aspetos como a cultura e práticas utilizadas, compreendendo a sua influência.

Sugere-se também a realização de um estudo longitudinal, visto que, ao aplicar o questionário em apenas um momento, o estudo pode estar a ser influenciado por fatores contextuais e/ou até emocionais do momento em que o questionário foi respondido, até

porque a maioria dos participantes responderam *online*, o que não nos permite controlar essas variantes. Por esse motivo, seria também relevante procurar não só efetuar o questionário apenas em papel, como controlar os ambientes em que os participantes se encontram no momento do preenchimento do questionário.

Outra sugestão, seria um estudo futuro e longitudinal que procurasse explorar a hipótese *post-hoc* colocada, visto que levantou a questão de que se está a atribuir maior importância a elementos como o enriquecimento, o conflito e a satisfação na carreira.

Devido às limitações temporais e relativas ao presente trabalho, seria também interessante que em estudos futuros se explorem, essencialmente, se as variáveis demográficas Idade, Antiguidade, Estado Civil, Vínculo Contratual, Número de Filhos, Idade do Filho mais Novo, Cargo de Chefia e Trabalho por Turnos iriam influenciar as relações entre as variáveis em estudo, tendo em conta que na análise e descrição efetuada na secção “Testes de Comparação de Médias”, se verificaram valores significativos sobre a variável critério deste estudo (as intenções de saída).

Uma questão extremamente relevante é a presença da variável “intenções de *turnover*”, que por si só, é uma variável difícil de estudar devido à elevada desejabilidade social, tornando-se ainda mais acentuada para os indivíduos que tenham respondido no seu local de trabalho. Desta forma, a maior tendência de respostas é no ponto central da escala, procurando não dar respostas concretas sobre o tema.

Por fim, como sugestão de estudos futuros, ainda relativamente ao constructo do *turnover*, deverá optar-se por outras formas de o avaliar, construindo e utilizando outro tipo de escalas (e.g., escolha forçada), já que as de *Likert* são propensas a esta desejabilidade social e facilitam a ocorrência da mesma.

Implicações Práticas

Os resultados do presente estudo alertam as organizações para alguns dos motivos sobre os quais surgem as intenções de saída por parte dos colaboradores.

Como as variáveis em estudo confirmaram impactos significativos sobre as intenções de saída, as empresas devem adotar formas de promover o enriquecimento trabalho-família acompanhado da ausência de conflito trabalho-família (Demeruti & Geurts, 2004; Grzywacz & Marks, 2000), podendo também investir no equilíbrio trabalho-família que é visto como um constructo socialmente partilhado e como tal as empresas podem agir mais facilmente neste sentido (Grzywacz & Carlson, 2007), criando condições de sucesso em ambas as esferas (Carlson et al., 2009; Clark, 2001). Devem ainda investir e preocupar-se com a

carreira dos indivíduos de forma a promover uma maior satisfação com a mesma, devendo por isso, começar a acompanhar as mudanças, tendo em conta as necessidades dos *millennials* e o paradigma das novas carreiras (Ng, et al., 2010).

No entanto, entrando no detalhe das análises (hipótese *post-hoc* e mediações), podemos concluir que o elemento mais importante para a prevenção das intenções de saída se prende com o enriquecimento (na direção trabalho-família e família-trabalho) e com a satisfação na carreira, que por sua vez, tem como grandes preditores o enriquecimento acompanhado da ausência de conflito.

Assim, de forma a evitar o problema apresentado, as organizações devem adotar práticas que vão ao encontro das necessidades e desejos dos indivíduos, visto que as consequências prejudicam a empresa e o negócio (Brief, 1998; Duarte et al., 2015; Hulin et al., 1985; Rhoades & Gisenberger, 2002). De acordo com Scroggins (2008), são de facto as práticas utilizadas que representam a melhor forma de reduzir as intenções de saída.

Algumas dessas práticas devem incluir de alguma forma o *coaching*, visto que cada vez mais é o indivíduo a criar a sua carreira e por esse motivo deve existir uma preocupação e preparação nesse sentido, através da criação de um plano de carreira que traduza o que o indivíduo pretende atingir, os fatores que lhe oferecem maior satisfação e o caminho a seguir. As práticas devem procurar investir na formação dos seus colaboradores, não só para a função em específico como para o próprio indivíduo (e.g., idiomas). Saber premiar os bons desempenhos através de opções que permitam ao indivíduo uma maior satisfação subjetiva como folgas, um jantar para a família ou por exemplo, oferta de produtos são outra forma de valorizar os indivíduos, para que estes se sintam realizados.

Deve ainda existir uma comunicação aberta e transparente acompanhada de *feedback*, criando por exemplo reuniões periódicas com o colaborador de forma a acompanhar não só o seu trabalho na função, como a explorar a satisfação com as variantes da sua carreira (e.g., salário, progressão, benefícios), e permitir que participem na definição de objetivos. Outra forma de promover a satisfação na carreira e enriquecimento trabalho-família, prende-se com questões que hoje em dia já se vão colocando em prática (mais nos restantes países da europa) que é o teletrabalho ou flexibilidade de horários (Carvalho, 2016). O teletrabalho, que por vezes pode ser apenas um dia por semana à escolha do colaborador, permite que o indivíduo tenha um dia para gerir o seu tempo para também disfrutar e estar com a sua família, assim como a flexibilidade de horário (Carvalho, 2016).

Podem também ser tomadas medidas que se preocupem com o bem-estar dos colaboradores através da criação de espaços destinados ao convívio como um ginásio, uma

sala de massagens ou de prática de *mindfulness* para depois do trabalho por exemplo. Podem ser efetuadas atividades *team building* que procurem desenvolver de forma lúdica um tema que a equipa necessite (ou até mesmo um colaborador) e que acabam por gerar maior proximidade, envolvimento e enriquecimento trabalho-família; ou até mesmo medidas promotoras da conciliação trabalho-família que aumentem a sensação de enriquecimento trabalho-família (associado à relevância e impacto encontrados por parte desta variável - o enriquecimento) e família-trabalho, como a presença de creches no local de trabalho ou perto do local de trabalho e pagas pela empresa, subsídios e flexibilização relativa ao apoio aos cuidados a idosos (Chambel, 2014; Frone, 2003), e/ou criar o “dia da família” em que todos os membros da família se podem dirigir e juntar no local de trabalho do colaborador e realizar atividades lúdicas onde todos possam ter um papel de maior acompanhamento. Com o mesmo propósito, podem também ser criados seguros de saúde que abranjam o agregado familiar, permitindo fomentar não só o ETF como o EFT.

As empresas devem ainda ter uma cultura que valoriza o tempo extralaboral, visto que a presença de práticas e políticas não é suficiente para que estas sejam de facto realizadas, como tal, devem ser acompanhadas de uma cultura que as promova através da flexibilidade das chefias e posições superiores (Dulk & Peper, 2007), assim como, de posterior avaliação de eficácia das mesmas, de forma a ir adequando às necessidades.

O recrutamento e seleção também é um elemento chave para apostar, visto que, ao verificar um bom *fit* entre os valores da organização e do indivíduo, podemos ter mais confiança ao recrutar, assim como a presença de oportunidades de formação e desenvolvimento de carreira (Rego et al., 2015) que nos permite dar valor à carreira do sujeito.

Uma prática importante pode ser a autonomia que os colaboradores têm e controlo sobre o seu próprio ritmo de trabalho, as oportunidades de desenvolvimento, a evolução ao nível da remuneração e recompensas que vão no sentido das expectativas de carreira dos indivíduos e de acordo com o seu desempenho (Kochanski & Ledford, 2001).

Resumindo, as medidas/práticas a aplicar devem procurar corresponder às necessidades dos indivíduos, àquilo que realmente satisfaça a sua carreira e lhes permita enriquecer e evitar conflitos entre os vários papéis que desempenha de forma a que estes não pensem em ir embora, assim como, ir ao encontro das possibilidades de cada empresa e respetiva adequação à cultura e características da mesma. Além disso, práticas como estas acabam por oferecer benefícios e por combater as variáveis aqui estudadas, mas a verdade é

que estas podem também impactar noutros aspetos que expliquem este fenómeno (i.e., as intenções de saída).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 195-206. doi: 10.1007/s12651-010-0034-6
- Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 733-749. doi: 10.1348/096317907X256726
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *The Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64. doi: 10.5465/AMP.2010.51827775
- 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(2), 278-308. doi: 10.1037//1076-8998.5.2.278
- Almeida, L. O. (2007). *A função social da família e a ética do afeto: transformações jurídicas no Direito de Família*. (Dissertação de Mestrado), Marília, Brasil.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Ursula, F., 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. doi: 10.1037/a0022170
- Andres, M., Moelker, R., & Soeters J. (2012). The work-family interface and turnover intentions over the course of project-oriented assignments abroad. *International Journal of Project Management*, 30(7), 752-759. doi: 10.1016/j.ijproman.2012.01.006
- Argote L., Insko C. A., Yovetich, N., & Romero, A. A. (1995). Group learning curves: The effects of turnover and task complexity on group performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(6), 512-529. doi: 10.1111/j.1559-1816.1995.tb01765.x
- Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220. doi: 10.1348/096317908X288838

- Arthur, M.B., Khapova, S.N., & Wilderom, C.P.M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202. doi: 10.1002/job.290
- Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1993). An investigation of the impact of family and career variables on organizational commitment. *Australian Journal of Management*, 17(2), 175-193. doi: 10.1177/031289629301700201
- Aryee, S., & Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, 49(1), 38-52. doi: 10.1006/jvbe.1996.0032
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. doi: 10.2307/259305
- Ayman, R., Hammer, L. B., & Ishaya, N. (2017). The work-family interface in united states. In Korabik, K., Aycan, Z. & Ayman, R., *The work-family interface in global context* (pp. 103-117). Retrieved from https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=xzQIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=organizational+identification+and+work+family+conflict&ots=6lf3kMPSPQ&sig=DxEJFjg0eBtv1i-4692nllbLQkU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Aycan, Z., & Korabik, K. (2017). An integrative model of work-family conflict: Pan-cultural effects and cross-cultural differences. In Korabik, K., Aycan, Z. & Ayman, R., *The work-family interface in global context* (pp. 269-289). Retrieved from https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=xzQIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=organizational+identification+and+work+family+conflict&ots=6lf3kMPSPQ&sig=DxEJFjg0eBtv1i-4692nllbLQkU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Aycan, Z. (2008). Cross-cultural approaches to work-family conflict. In Korabik, K., Lero, D. S. & Whitehead, D. L., *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory and Best Practices* (1sted., pp. 353-367). Boston, MA: Elsevier.

- Bailyn, L. (2006). *Breaking the mold: redesigning work for productive and satisfying lives* (2nd ed). Ithaca, New York: Cornell University Press. Retrieved from: https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=bz-u5QnFJAEC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Breaking+the+mold:+redesigning+work+for+productive+and+satisfying+lives&ots=Y1EW11spdg&sig=8C2Je0z7KMkgGsoIHif4Dsb_dl8&redir_esc=y#v=onepage&q=Breaking%20the%20mold%3A%20redesigning%20work%20for%20productive%20and%20satisfying%20lives&f=false.
- Barnett, C. R., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 135-145. doi: 10.1037//0022-3514.49.1.135
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Sayer, A. (1992). Positive-spillover effects from job to home: A closer look. *Women & Health*, 19(2-3), 13-41. doi: 10.1300/J013v19n02_02
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124(2), 125-153.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bártolo-Ribeiro, R. (2017, 10 de outubro). RE: Escalas [Electronic mailing list message]. Retrieved from <http://webmail.ispa.pt/owa/?ae=Item&a=Open&t=IPM.Note&id=RgAAAADI7ljNbCHsT7hG6VpItN3FBwDKx7f4TKE3SLghR9r%2bHLqIAAAAAHJtAAAhAa%2b2s3IkQI6%2fQRMGLXBCAHwJzLA8AAAJ&pspid=1528194574713710851501>.
- Baruch, Y., & Peiperl, M. (2000). Career management practices: An empirical survey and implications. *Human Resource Management*, 39(4), 347–366. doi: 10.1002/1099-050X(200024)39:4<347::AID-HRM6>3.0.CO;2-C

- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19, 9-22. doi: 10.1016/j.hrmr.2008.09.001
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work–family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. F. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp. 113–147). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Belo, N. R. (2014). *Compromisso organizacional e intenções de saída: será a antiguidade uma variável moderadora?*. (Dissertação de Mestrado), Lisboa Portugal.
- Berry, M. L. (2010). *Predicting turnover intent: examining the effects of employee engagement, compensation fairness, job satisfaction, and age*. Unpublished PhD thesis, University of Tennessee, Knoxville, TN.
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports*, 85(3), 893-903. doi: 10.2466/PRO.85.7.893-903
- Bianchi, S. M. (2011). Family change and time allocation in American families. *The Annals of the American Academy of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 21–44. doi: 10.1177/0002716211413731
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: a model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 175-190.
- Bozeman, D. P., & Perrewé, P. L. (2001). The Effect of Item Content Overlap on Organizational Commitment Questionnaire-Turnover Cognitions Relationships. *Journal Of Applied Psychology*, 86(1), 161-173. doi:10.1037//0021-9010.86.1.161
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324. doi: 10.1007/s10869-005-8266-0

- Brief, A. P. (1998). Job satisfaction reconsidered. In Brief, A. P., *Attitudes in and around organizations* (pp. 9-49). Sage: Thousand Oaks, CA.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological Models of Human Development. In Bronfenbrenner, U. (2^aed.), *International Encyclopedia of Education*, Vol. 3 (pp. 37-43). Oxford: Elsevier.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353. doi: 10.1006/jvbe.2001.1836
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas utilizando o SPSS para windows* (3^a Ed.). Oeiras: Celta
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884. doi: 10.1037//0021-9010.87.5.875
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference?. *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054. doi: 10.1177/014920630002600502
- 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. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164. doi: 10.1016/j.jvb.2005.02.002
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. In Korabik, K., Lero, D. & Whitehead, D. (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory and Best Practices* (pp. 57-73). Elsevier.

- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment?. *Human Relations*, 62(10), 1459-1486. doi: 10.1177/0018726709336500
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206. doi: 10.1080/13678860600616305
- Carson, K. D., Carson, P. P., Phillips, J. S., & Roe, C. W. (1996). A career entrenchment model: Theoretical development and empirical outcomes. *Journal of Career Development*, 22(4), 273-286. doi: 10.1177/089484539602200405
- Carvalho, V. S. G. (2016). *A relação trabalho-família: o desafio para ontem*. (Dissertação de Doutoramento), Lisboa, Portugal.
- Chambel, M. J. (2014). A interface entre o trabalho e a família. In Chambel, M. J. & Ribeiro, M. T., *A Relação entre o Trabalho e a Família* (pp. 42-62). Lisboa: Editora RH, Lda.
- Chambel, M. J., & Barbosa, M. J. (2014). As repercussões do conflito entre o trabalho e a família no bem-estar dos empregados: um estudo longitudinal. In Chambel, M. J. & Ribeiro, M. T., *A Relação entre o Trabalho e a Família* (pp. 64-80). Lisboa: Editora RH, Lda.
- Chambel, M. J., & Marques-Pinto (2008). *Consequences of work and family facilitation in employees' satisfaction and engagement*. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa. Working Paper.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139. doi: 10.1016/j.jvb.2015.05.005
- Chang, E. (1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278. doi: 10.1023/a:1016908430206
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298-306. doi: 10.1016/j.jvb.2011.10.005

- Cinamon, R. G., & Flum, H. (2014). Clarifications of work and family values: A basis for better role-blending. In Pope, M., Flores, L. Y. & Rottinghaus, P. J., *The role of values in careers* (pp. 151-168). Information Age Publishing, INC. Charlotte, NC.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365. doi: 10.1006/jvbe.2000.1759
- Clarke, M. (2009). Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: Career patterns and employability. *Career Development International*, 14(1), 8-28. doi: 10.1108/13620430910933556
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundaryless on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behaviour*, 79(1), 47-59. doi: 10.1016/j.jvb.2010.09.011
- Cron, W. L., & Jr., J. S. (1986). The Influence of Career Stage on Salespeople's Job Attitudes, Work Perceptions, and Performance. *Journal of Marketing Research*, 32(2), 119-129. doi: 10.2307/3151659
- Demerouti, E., & Geurts, S. (2004). Towards a typology of work-home interaction. *Community, Work & Family*, 7(3), 285-309. doi: 10.1080/1366880042000295727
- Dias, M. O. (2011). Um olhar sobre a família na perspectiva sistémica: o processo de comunicação no sistema familiar. *Gestão e Desenvolvimento*, 19, 139-156.
- Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36(3), 567-589. doi: 10.5465/amr.2009.0333
- Dockel, A. (2003). *The effect of retention factors on organizational commitment: An investigation of high technology employees*. (Master Thesis), Pretoria, África do Sul.
- D'Oliveira, T. (2007). *Teses e dissertações – Recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos* (2ª ed.). Lisboa: Editora RH.

- Duarte, A. P., Gomes, D. R., & Neves, J. G. (2015). Satisfaction with human resource management practices and turnover intention in a five-star hotel: The mediating role of perceived organizational support. *Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal*, 25, 104-124.
- Dulk, L. D., & Peper, B. (2007). Working parent's use of work-life policies. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 53, 51-70.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Perceived job autonomy and turnover intention - The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 563-573. doi: 10.1080/1359432X.2012.667215
- Eby, L. T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2010). The intersection of work and family life: The role of affect. *The Annual Review of Psychology*, 61, 599-622. doi: 10.1146/annurev.psych.093008.100422
- 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. doi: 10.2307/259269
- Erkmen, T., & Esen, E. (2014). Work-family, family-work conflict and turnover intentions among the representatives of insurance agencies. *Journal of Business, Economics and Finance*, 3(3), 302-312.
- Ferguson, M., Carlson, D. S., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 299-307. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.001
- Ferguson, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Halbesleben, J. R. B. (2015). The supportive spouse at work: Does being work-linked help?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 1-14. doi: 10.1037/a0039538
- Ferreira, M. L. C. B., & Siqueira, M. M. M. (2005). Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. *Organizações em Contexto*, 1(2), 47-67. doi: 10.15603/1982-8756/roc.v1n2p47-67

- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work–family environments: implications for work–family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653–672. doi: 10.1080/09585192.2013.796314
- Finegold, D., & Mohrman, S. A. (2001). *What do employees really want? The perception vs. the reality* (pp. 1-44). University of Southern California, Los Angeles.
- Fink, C. B., & Fink, C. B. (1952). *The Manager's desk reference*: New York. American Management Association (pp. 341-350).
- Ford, M., Heinen, B., & Langkamer, K. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.57
- Frone, M., R. (2003). Work-Family Balance. In Quick, J. C. & Tetrick, L. E. (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). Washington, D. C.: American Psychological Association.
- Gaertner, K. N. (1989). Winning and losing: Understanding managers' reactions to strategic change. *Human Relations*, 42(6), 527-546. doi: 10.1177/001872678904200604
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78–94. doi: 10.1007/BF01018805
- Geurts S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In Schabracq M. J., Winnubst, J. A. & Cooper, C. L. (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 279-312). West Sussex, England: John Wiley & Sons, Ltd.
- Glass, J. L., & Estes, S. B. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23(1), 289-313. doi: 10.1146/annurev.soc.23.1.289
- Gómez, S., & Marti, C. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. (Master Thesis), Navarra, Espanha.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work-home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 361-388. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91-100. doi: 10.1037/1076-8998.6.2.91
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. doi: 10.2307/256352
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. doi: 10.5465/AMR.2006.19379625
- Gregório, H. (2017). *Daqui não saio e daqui ninguém me tira!: Estudo da relação entre a Reputação Organizacional, Modelos de Ajustamento Pessoa-Organização e Intenções de Saída*. (Dissertação de Mestrado), Lisboa, Portugal.
- Griffeth R. W., Hom P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488. doi: 0.1016/S0149-2063(00)00043-X
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-261. doi: 10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. doi: 10.1177/152342230730548

- 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. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.111
- Guan, Y., Wen, Y., Chen, S. X., Liu, H., Si, W., Liu, Y., Wang, Y., Fu, R., Zhang, Y., & Dong, Z. (2013). When do salary and job level predict career satisfaction and turnover intention among chinese managers? The role of perceived organizational career management and career anchor. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(4), 596-607. doi: 10.1080/1359432X.2013.763403
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive, 10*(4), 8–16. doi: 10.5465/AME.1996.3145315
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 1-13. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.006
- Hall, D. T., Kossek, E. E., Briscoe, J. P., Pichler, S., & Lee, M. D. (2013). Nonwork orientations relative to career: A multidimensional measure. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 539-550. doi: 10.1016/j.jvb.2013.07.005
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior, 47*(3), 269–289. doi: 10.1006/jvbe.1995.0004
- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management, 39*(3), 573-603. doi: 10.1177/0149206311424943
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(3), 249-265. doi: 10.1037/1076-8998.11.3.249
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management, 48*(2), 269-288. doi: 10.1002/hrm.20279

- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136. doi: 10.1002/job.270
- Hirschi, A., Herrmann, A., Nagy, N., & Spurk, D. (2016). All in the name of work? Nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 45-57. doi: 10.1016/j.jvb.2016.07.006
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513
- 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(3), 337-421. doi: 10.1111/1464-0597.00062
- Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2008). The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 397-403. doi: 10.1016/j.jvb.2008.08.001
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Turnover and Retention Research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274. doi: 10.1080/19416520802211552
- Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. (1984). The validity of mobley's (1977) model of employee turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 141–174. doi: 10.1016/0030-5073(84)90001-1
- Honeycutt, T. L., & Rosen, B. (1997). Family friendly human resource policies, salary levels and salient identity as predictors of organizational attraction. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 271–290. doi: 10.1006/jvbe.1996.1554
- Hoobler, J. M. Hu, J., & Wilson, M. (2010). Do workers who experience conflict between the work and family domains hit a “glass ceiling?”: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 481-494. doi: 10.1016/j.jvb.2010.07.001
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43(3), 404-413. doi: 10.1086/217711

- Hulin, C. L., Roznowski, M., & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, *97*(2), 233-250. doi: 10.1037/0033-2909.97.2.233
- Igbaria, M. (1991). Job performance of MIS professionals: An examination of the antecedents and consequences. *Journal of Engineering and Technology Management*, *8*(2), 141-171. doi: 10.1016/0923-4748(91)90027-O
- Joo, B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, *31*(6), 482-500. doi: 10.1108/01437731011069999
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, *48*(3), 485-519. doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x
- Kahn R. L., Wolfe, D., Quinn, R. P., & Snoek, J. D. (1965). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *Social Forces*, *43*(4), 591-592. doi: 10.2307/2091375
- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources. *Human Relations*, *45*(8), 775-795. doi: 10.1177/001872679204500802
- Kline R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kochanski, J., & Ledford, G. (2001). "How to keep me" – Retaining technical professionals. *Research Technology Management*, *44*(3), 31-38. doi: 10.1080/08956308.2001.11671427
- Kossek, E. E., & Ozeki C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior - Human resources research. *Journal of Applied Psychology*, *83*(2), 139–149. doi: 10.1037/0021-9010.83.2.139

- Kossek, E. E., & Ozeki C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2(1), 7-32. doi: 10.1080/13668809908414247
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257. doi: 10.1177/001872679004300303
- Law, B., Meijers, F., & Wijers, G. (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. *British Journal of Guidance and Counselling*, 30(4), 431-449. doi: 10.1080/0306988021000025637
- Lee, M. D., Lirio, P., Karakas, F., MacDermid, S. M., Buck, M. L., & Kossek, E. E. (2006). Exploring career and personal outcomes and the meaning of career success among part-time professionals in organizations. In Burke, R. J. (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 284-309). Cheltenham, England: Edward Elgar.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover. *The Academy of Management Review*, 19(1), 51-89. doi: 10.2307/258835
- Lips-Wiersma, M., & Hall, D. (2007). Organizational career development is not dead: A case study on managing the new career during organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 771-792. doi: 10.1002/job.446
- Macedo, I. (2008). *Como o Clima Psicológico e o Bem-Estar Afetivo No Trabalho explicam as Intenções de Abandono das Organizações*. (Dissertação de Mestrado), Aveiro, Portugal.
- March, J., & Simon, H. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936. doi: 10.2307/2094577
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, 58(2), 417-432. doi: 10.2307/353506
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics (5ªed.)*. Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.

- Martínez-León, I. A., Olmedo-Cifuentes, I., & Ramón-Llorens, M. C. (2018). Work, personal and cultural factors in engineers' management of their career satisfaction. *Journal of Engineering and Technology Management*, 47, 22-36. doi: 10.1016/j.jengtecman.2017.12.002
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409. doi: 10.2307/3069354
- Matias, M. (2007). *Vida profissional e familiar: padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis*. (Dissertação de Mestrado), Porto, Portugal.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243. doi: 10.1590/s0102-37722012000200012
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2005). Reviving the relevance of career development in human resource development. *Human Resource Development Review*, 4(4), 418-439. doi: 10.1177/1534484305281006
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of psychology*, 144(1), 61-81. doi: 10.1080/00223980903356073
- 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. doi: 10.1002/job.2234
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215-232. doi: 10.1016/j.jvb.2004.05.004
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 199 - 218. doi: 10.1016/j.jvb.2008.12.005

- Mitchell, T. R., Holtom B. C., Lee T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *The Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121. doi: 10.2307/3069391
- Mignonac, K., & Herrbach, O. (2003). Managing individual career aspirations and corporate needs: A study of software engineers in France. *Journal of Engineering and Technology Management*, 20(3), 205-230. doi: 10.1016/S0923-4748(03)00019-5
- Mobley, W. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. doi: 10.1037/0021-9010.62.2.237
- Mobley, W, Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414. doi: 10.1037/0021-9010.63.4.408
- Momani, H. A. (2017). The mediating effect of organizational commitment on the relationship between work-life balance and intention to leave: evidence from working women in Jordan. *International Business Research*, 10(6), 167-177. doi: 10.5539/ibr.v10n6p164
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis. *Social Service Review*, 75(4), 625-661. doi: 10.1086/323166
- Morrell, K., Loan -Clarke, J., & Wilkinson, A. (2001). Unweaving leaving: the use of models in the management of employee turnover. *International Journal of Management Reviews*, 3(3), 219-244. doi: 10.1111/1468-2370.00065
- Mueller, C. W., & Price, J. J. (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. *Journal of Behavioral Economics*, 19(3), 321-335. doi: 10.1016/0090-5720(90)90034-5

- Nauta, A., Van Vianen, A., Van Der Heijden, B., Van Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233–251. doi: 10.1348/096317908X320147
- Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1980). The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *The Academy of Management Review*, 5(3), 415-429. doi: 10.2307/257117
- Newman, K. L. (2011). Sustainable careers: Lifecycle engagement in work. *Organizational Dynamics*, 40(2), 136-143. doi: 10.1016/j.orgdyn.2011.01.008
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: a meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2) 169-179. doi: 10.1016/j.jvb.2014.06.001
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. (2010). New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Journal Business Psychology*, 25(2), 281-292. doi: 10.1007/s10869-010-9159-4
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behaviour*, 85(1), 1-12. Elsevier, Heidelberg, Germany. doi: 10.1016/j.jvb.2014.03.007
- Oliveira, A. (2014). *Recursos de adaptabilidade de carreira e percepção de satisfação com a carreira numa amostra do setor dos transportes públicos*. (Dissertação de Mestrado), Lisboa, Portugal.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516. doi: 10.5465/256404

- Pachulicz, S., Schmitt, N., & Kuljanin, G. (2008). A model of career success: A longitudinal study of emergency physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 242-253. doi: 10.1016/j.jvb.2008.05.003
- Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: An empirical study of employee development in a Korean financial company. *International Journal of Training & Development*, 14(1), 1-15. doi: 10.1111/j.1468-2419.2009.00337.x
- Perez, M. (2008). *Turnover Intent*. (Master Thesis), Zurique, Suíça.
- Pimenta, S. (2011). *Trabalho-família: uma questão de equilíbrio?: Relações com o conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico*. (Dissertação de Mestrado), Lisboa, Portugal.
- Pimenta, S., & Ribeiro, M. T. (2014). O equilíbrio trabalho-família e suas repercussões no bem-estar. In Chambel, M. J. & Ribeiro, M. T., *A Relação entre o Trabalho e a Família* (pp. 82-116). Lisboa: Editora RH, Lda.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family-work interface. *Journal of Management*, 36(4), 1011-1039. doi: 10.1177/0149206309350774
- Powell, G., & Mainiero, L. (1992). Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management*, 18(2), 215-237. doi: 10.1177/014920639201800202
- Qu, H., & Zhao, X. R. (2012). Employees work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65(1), 22-28. doi: 10.1016/j.jbusres.2011.07.010
- Rahman, R. (2012). *A study on turnover intention trend in commercial banks in penang, malaysia*. (Master Thesis), Malaysia.
- Rappaport, A., Bancroft, E., & Okum, L. (2003). The aging workforce raises new talent management issues for employers. *Global Business and Organizational Excellence*, 23(1), 55-66. doi: 10.1002/npr.10101

- Rego, A., Pina e Cunha, M., Gomes, J. F. S., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (3ed). Lisboa: Edições Sílabo.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698
- Ribeiro, F. (2013). *A força da proatividade na relação entre a satisfação com a carreira e a empregabilidade*. (Dissertação de Mestrado), Lisboa, Portugal.
- Russo, M., & Buonocore, F. (2012). The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. *Journal of Managerial Psychology*, 27(3), 216-236. doi: 10.1108/02683941211205790
- Scroggins, W. A. (2008). The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1), 57-71. doi: 10.1007/s10672-007-9060-0
- Shockley, K. M, Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2015). Development of new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153. doi: 10.1002/job.2046
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578. doi: 10.2307/2094422
- Siebert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427. doi: 10.1037/0021-9010.84.3.416
- Siebert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237. doi: 10.2307/3069452
- Srikanth, P., & Israel, D. (2012). Career commitment & career success: Mediating role of career satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(1), 137-149.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129. doi: 10.1177/001872678003300203

- Staw, B. M. (1980). The consequences of turnover. *Journal of Occupational Behaviour*, 1(4), 253-273. doi: 10.2307/3000143
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1995). Linking work- family conflict, work-based social support, and work group climate with job involvement and organizational citizenship behavior: Testing a path analytic model. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 18(1), 44-67.
- Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work–life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5–20. doi: 10.1111/j.1748-8583.2004.tb00130.x
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2008). Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women’s careers: Implementing human resource development programs to attract and retain women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 32-49. doi: 10.1177/1523422307310110
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Pearson Education. Boston, MA.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. doi: 10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Thurairajah, K. (2013). Work family conflict and its impact on career and relation to gender. *European Journal of Business and Management*, 5(30), 1-12.
- Torres, A. (2004). Homens e mulheres entre trabalho e família. Comunicação apresentada no seminário Família: realidades e desafios, promovido pela comissão para igualdade no trabalho e no emprego (CITE), Lisboa. Retrieved from https://www.ine.pt/ine_novidades/semin/familia/docum/app/appactorres.pdf.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work–family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164. doi: 10.1177/0192513X02023001007

- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412. doi: 10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x
- Voydanoff, P. (2005). The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), 395-417. doi: 10.1007/s10834-005-5904-7
- Watson, T. (2017). Studying work, society and organization. In Watson, T. (7thed.), *Sociology, Work and Organization* (pp. 3-29). Taylor & Francis Group: Routledge. Retrieved from https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=tC0lDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=work+definitions&ots=zy7w0O3aVV&sig=L9QcfINwdnmmkmdAZ2teEf0pV8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445–461. doi: 10.1016/j.jvb.2006.07.002
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63 – 76. doi: 10.1016/j.hrmr.2007.01.002
- Winterton, J. (2004). A conceptual model of labour turnover and retention. *Human Resource Development International*, 7(3), 371-390. doi: 10.1080/1367886042000201967
- Yin-Fah, B.C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57-64. doi: 10.5539/ijbm.v5n8p57

Zhang, L., & Korabik, K (2017). The work-family interface in the people's republic of china. In Korabik, K., Aycan, Z. & Ayman, R., *The work-family interface in global context* (pp. 236-248). Taylor & Francis Group: Routledge. Retrieved from https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=xzQIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=organizational+identification+and+work+family+conflict&ots=6lf3kMPSPQ&sig=DxEJFjg0eBtv1i-4692nllbLQkU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.

ANEXOS

Anexo A – Revisão Aprofundada da Literatura

O Interface Trabalho-Família

Conflito Trabalho-Família

O trabalho e a família são duas importantes componentes da nossa vida, às quais dedicamos a maior parte do nosso tempo.

A família é hoje definida como um grupo de pessoas que funciona como um sistema social e dinâmico que cria laços ou relações entre si e com o meio que o rodeia, criando afetividade entre os membros que o constituem (Dias, 2011). É por isso, um sistema que possui como funções: permitir a continuidade reprodutiva; criar as condições para que todos, como seres humanos, nos encaixemos na sociedade em que vivemos e com que nos deparamos quando nascemos através da educação e da promoção do processo de socialização dos mesmos (Dias, 2011); e oferecer bem-estar, de forma a criar as circunstâncias que permitam um desenvolvimento, estabilidade e relacionamento saudáveis (Edward & Rothbard, 2000). Já o trabalho é definido como o que permite não só a sobrevivência do trabalhador através da remuneração, como da sua família (Watson, 2017). Engloba um grupo de tarefas e atividades às quais os indivíduos se dedicam diariamente, prestando serviços e recursos que ajudam o local de trabalho a crescer, de forma a obter a sua subsistência e da respetiva família através da remuneração (Watson, 2017).

Podemos assim constatar que são duas esferas de extremo valor e relevância para o ser humano, tornando-se essencial a sua conciliação, de forma a atingir uma boa gestão do trabalho que o sujeito desempenha como da própria vida pessoal, sendo por esse motivo, fundamental perceber a relação/interface do trabalho com a família, ou seja, compreender como estas se relacionam e se afetam tanto de forma positiva como negativa (Geurts & Demerouti, 2003; Grzywacz & Marks, 2000) seja no sentido do trabalho para com a família, como da família para com o trabalho (Grzywacz & Marks, 2000; Matias, 2007), algo que ao longo do tempo tem sofrido grandes evoluções (Fiksenbaum, 2014).

Quando se começou a estudar o tema, olhava-se para esta relação como inexistente, considerando que ambas as esferas não se influenciavam. Esta ideia assentava na **teoria da segmentação**, que entendia o trabalho e a família como contextos independentes, diferentes e que não se interligavam/relacionavam (Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2003; Lambert, 1990). Isto porque a mulher se ocupava da família e da casa e o homem do trabalho e de

levar o dinheiro para casa, não havendo necessidade de conciliar os contextos, pois não havia espaço para conflito (Bellavia & Frone, 2005; Clark, 2000; Gómez & Marti, 2004), ou seja, as tarefas mais relacionais e afetivas (família) encontravam-se ao encargo da mulher, e as tarefas mais instrumentais e que envolviam competitividade (trabalho) ao encargo do homem (Bellavia & Frone, 2005; Fiksenbaum, 2014).

Hoje, o panorama é diferente: o homem atribui mais tempo e importância à sua vida familiar e a mulher assume um papel ativo no mundo do trabalho; assistimos à exponencial diversidade tecnológica, que permite o constante acesso ao trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora (Bailyn, 2006; Beauregard & Henry, 2009); os casais casam e têm filhos numa idade mais avançada (Bianchi, 2011); e existem novos padrões de família como a monoparental (Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton & Baltes, 2009). Com estas mudanças surge uma nova perspectiva e a adoção de um novo estilo de vida, onde o homem e a mulher começaram a atribuir importância tanto à carreira como à vida familiar e respetivos papéis que desempenham em ambos os contextos (Bailyn, 2006; Torres, 2004). Por isso, atualmente, os trabalhadores assumem maiores responsabilidades e exigências, deixando de se olhar para as esferas de forma separada, mas sim, que se influenciam mutuamente (Clark, 2000).

Subjacente a esta nova realidade, surgem novos paradigmas/teorias associadas: (1) O **modelo da congruência**, que considera que estes contextos se afetam mutuamente (Edwards & Rothbard, 2000; Geurts & Demerouti, 2003). No entanto, apenas se influenciam quando se encontra presente um terceiro constructo que é representativo do sujeito, percecionado como uma “causa comum” (e.g., personalidade, padrões comportamentais), que torna as duas esferas mais congruentes/idênticas uma à outra, e que permite que se afetem positivamente ou negativamente, ou seja, tornam-se congruentes porque uma terceira variável afeta ambos os domínios (Edwards & Rothbard, 2000; Geurts & Demerouti, 2003). (2) A **teoria da compensação** que considera que os sujeitos procuram um equilíbrio baseado na compensação (Frone, 2003; Lambert, 1990; Near, Rice & Hunt, 1980; Staines, 1980). Por se sentirem insatisfeitos numa das esferas, procuram compensar essa insatisfação investindo mais na esfera que lhes oferece satisfação, gerando naturalmente um desequilíbrio interdomínio (Frone, 2003; Lambert, 1990; Near, Rice & Hunt, 1980; Staines, 1980). (3) A **teoria spillover ou do “contágio”** sobre a qual a investigação tem estudado a interface trabalho-família, que defende que “contagiamos” ou influenciamos não só o que sentimos e experienciamos como a nossa forma de estar numa esfera, com base no que experienciamos e sentimos na outra esfera (a partir, por exemplo, das vivências afetivas ou comportamentais)

(Barnett, 1998; Byron 2005; Near et al., 1980; Staines 1980). Esta teoria considera ainda que aquilo que é influenciado e passado de uma esfera para a outra prende-se com os afetos, valores, competências e/ou comportamentos, podendo-se influenciar de forma positiva ou negativa, dependendo da experiência (Barnett, 1998; Byron 2005; Near et al., 1980; Staines 1980).

Edwards e Rothbard (2000) consideram ainda que é a junção das teorias da **segmentação, congruência, compensação, *spillover*, escassez de recursos** (que afirma que os nossos recursos como o tempo são transferidos de esfera para esfera, no entanto, o uso é limitado) e do **conflito trabalho-família** (que considera que as exigências de ambas as esferas são incompatíveis), que permite que haja uma abordagem cada vez mais integrada, dinâmica e compreensível desta interface, sendo que os dois últimos conceitos serão melhor definidos mais adiante.

Além destas teorias, existem outras formas de olhar para estes constructos, como é o caso do **modelo teórico das fronteiras** que sugere que cada indivíduo gere a permeabilidade e flexibilidade das suas fronteiras (que podem ser físicas, temporais, emocionais, cognitivas ou relacionais) entre o domínio da família e do trabalho, sendo estas que separam ou unem ambas as esferas (e.g., Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Clark, 2000). Assim, os papéis que o sujeito desempenha podem interferir e influenciar-se de forma positiva ou negativa (através, por exemplo, de comportamentos ou competências), num *continuum* que vai da segmentação (independência total dos papéis) à integração (influência mútua total), sendo que, quanto maior a diferença entre a identidade do sujeito no contexto familiar *versus* contexto profissional ou quanto mais perto da segmentação, mais difícil será a permeabilidade e flexibilidade (Ashforth et al., 2000).

Há indivíduos que consideram que devemos conciliar o trabalho com a família de forma flexível e veem-se obrigados a isso (grande permeabilidade e flexibilidade), enquanto outros, procuram separá-las completamente como estratégia de redução do conflito (fraca permeabilidade e flexibilidade) (Ayman, Hammer & Ishaya, 2017). Como ocorrem transições diárias entre as fronteiras do trabalho e da família, as pessoas estão em constante adaptação para poder atender às exigências de cada um (Clark, 2000). Como tal, veem-se obrigados a adequar comportamentos e aspetos laborais e familiares/domésticos para atingir o equilíbrio (Clark, 2000).

A **Teoria dos Sistemas Ecológicos** de Bronfenbrenner foi também transportada para o tema da interface, ao considerar que os ambientes são contextos de desenvolvimento

(Bronfenbrenner, 1994). Como tal, cada pessoa possui sistemas que se influenciam mutuamente e que influenciam o próprio sujeito (Bronfenbrenner, 1994).

O primeiro (designado por microsistemas) é o que se encontra mais próximo de cada indivíduo porque se prende com todas as tarefas, papéis e interações que temos diariamente, e portanto, tanto o trabalho como a família são microsistemas; todos os processos subjacentes à relação entre ambos constituem o segundo sistema (designado de mesossistema); de forma mais abrangente, surge o exossistema que tem por base processos que ocorrem entre ambos os domínios mas ocorrem e influenciam os sujeitos de forma indireta (e.g., na cultura organizacional); de seguida, temos o macrosistema que é ainda mais global e que se prende por exemplo com a cultura da nossa sociedade, que influencia as nossas crenças e valores tanto na esfera da família como na nossa profissão; e por fim, o cronossistema que se refere ao tempo cronológico, ou seja, integra as alterações e tudo o que se mantém ao longo do tempo tanto no meio familiar como laboral (e.g., estrutura familiar; local de trabalho), algo que pode afetar a interface entre ambas as esferas (Bronfenbrenner, 1994). Posto isto, são os mesossistemas que nos permitem perceber a interface trabalho-família que pode ser positiva ou negativa, podendo trazer consequências positivas ou negativas (conflito, enriquecimento e/ou equilíbrio) ao nível individual, laboral e familiar (Voydanoff, 2002).

Por último, temos a teoria da **conservação de recursos** que considera que a teoria de Bronfenbrenner não permite compreender a forma como o trabalho e a família se podem influenciar, e que defende que a interface das esferas se prende com a constante procura em ter e preservar o maior número de recursos possível, para que o sujeito experiencie bem-estar, adote atitudes positivas e atinja os seus objetivos (Hobfoll 1989; 2001). É por isso que os indivíduos estão em constante procura desses recursos, gerando maior tensão e conflito quando estes deixam de estar acessíveis, pois esgotam-se através do seu uso no desempenho diário dos respetivos papéis (Ferguson, Carlson, Kacmar & Halbesleben, 2015; Hobfoll 1989; 2001). Se retivermos uma ampla quantidade de recursos podemos reforçar outros aspetos que se encontrem em falta e mais facilmente fazer frente a novos desafios (Ferguson, et al., 2015; Hobfoll 1989; 2001). O problema encontra-se na sua utilização, visto que, precisamos de gastar recursos (e.g., energia) para obter aspetos mais importantes/benefícios (e.g., remuneração), gerando a constante dificuldade de conciliação (Ferguson, et al., 2015; Hobfoll 1989; 2001). Segundo a teoria, o equilíbrio trabalho-família ocorre quando temos recursos suficientes que permitem resultados positivos em ambas as esferas (Ferguson, et al., 2015).

É de acordo com estas teorias que surge uma nova visão sobre o tema, onde as esferas do trabalho e da família deixaram de se avaliar de forma isolada para se avaliarem e olharem para elas como estando ligadas, influenciando-se mutuamente (e.g., Barnett, 1998).

Baseados nesta interface e neste olhar, os primeiros estudos entraram em ação e recaíram sobre o lado negativo desta influência, ou seja, incidiram sobre os designados “conflito trabalho-família” (CTF) e “conflito família-trabalho” (CFT) (Barnett, 1998; Eby, et al., 2010), definidos com base na “**hipótese da escassez de recursos**” e na “**teoria do papel**”.

A hipótese da escassez de recursos prende-se com a ausência de recursos (e.g., tempo, energia) para o trabalho (ou família), devido ao gasto dos mesmos nas exigências da família (ou do trabalho), gerando conflito (Frone, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985; Marks, 1977).

Já a teoria do papel sustenta que as exigências de ambas as esferas (trabalho e família) fazem com que o sujeito sinta dificuldades em realizar de forma plena todas as responsabilidades subjacentes ao desempenho de cada papel, gerando *stress* e conflito entre papéis (Cinamon & Flum, 2014; Kahn, Wolfe, Quinn & Snoek, 1965). Além disso, a grande quantidade de papéis e responsabilidades pressupõe sobrecarga, que dá origem à falta de recursos (e.g., tempo), dificuldades de conciliação e conseqüente conflito (Sieber, 1974).

Mas afinal o que significa conflito? Consensualmente, o conflito significa que ocorre um “choque” entre papéis (nomeadamente o papel familiar e o profissional) pois as exigências de ambos os contextos são tantas que estes se tornam inconciliáveis (Greenhaus & Beutell, 1985). Isto ocorre porque gastamos os nossos recursos num contexto através do investimento e dedicação atribuído ao mesmo, impedindo que haja tanto ou qualquer investimento noutra contexto da nossa vida, não conseguindo corresponder a todas as exigências requeridas pelo mesmo (Greenhaus & Beutell, 1985). Por isso, quando se passa por exemplo muitas horas a trabalhar, o tempo familiar acaba por ser pouco para aquilo que era necessário, o que faz com que, além do sujeito considerar ter trabalho em demasia (levando a fazer horas extra), ainda sente mais a presença de CTF (Chambel, 2014).

Quando falamos de conseqüentes e antecedentes do CTF e CFT, a literatura tem-nos demonstrado ser bastante ambígua neste âmbito: há autores (e.g., Amstad, Meier, Ursula, Elfering & Semmer, 2011; Frone, 2003) que afirmam que o CTF apresenta correlações mais significativas com antecedentes relativos a aspetos laborais (e.g., falta de suporte), e com conseqüentes relativos a aspetos familiares; e que o CFT apresenta correlações mais significativas com antecedentes relativos a aspetos familiares/extralaborais (e.g., insatisfação com a família), e com conseqüentes relativos a temas laborais (e.g., intenções

de *turnover*). No entanto, outros estudos (e.g., Ayman, et al., 2017; Grzywacz & Marks, 2000) não concluem o mesmo, afirmando que esta questão não é assim tão linear, e defendendo que os consequentes estão diretamente ligados ao domínio preditor (i.e., CTF encontra-se mais correlacionado com aspetos laborais como as horas de trabalho ou o *stress* laboral, e o CFT com aspetos familiares como problemas familiares ou ter os filhos doentes). Há ainda outros estudos (e.g., Carlson & Kacmar, 2000; Erkmen & Esen, 2014; Kossek & Ozeki, 1998; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005), que afirmam que não existem estas diferenças ao concluir que no geral, tanto o CTF como CFT se encontram fortemente associados a consequências negativas laborais e familiares com diferenças mínimas entre ambos.

Esta ambiguidade e falta de consenso relativa aos consequentes e tendo em conta que a literatura nos revela diversos estudos em que ambos podem ter impacto nas duas esferas, o presente estudo irá assumir que ambos os conflitos podem impactar nas duas esferas e aspetos relacionados às mesmas.

Ainda assim, a literatura no geral descreve-nos alguns dos consequentes mais significativos associados ao presente constructo: elevada intenção de *turnover* e redução do compromisso (variáveis laborais), insatisfação no seio familiar (variáveis pessoais) e presença de *stress* e fadiga (variáveis relacionadas com o bem-estar), no sentido do CTF (Allen, et al., 2000); insatisfação laboral como constructo consequente de ambos os tipos de conflito (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005); satisfação com a vida, como consequente do CTF (Carlson, Kacmar & Williams, 2000); aumento das taxas de *turnover* e absentismo, e redução da produtividade, ambas na direção família-trabalho (Glass & Estes 1997); insatisfação com a carreira e uma redução do desempenho, em ambas as direções do conflito (Hoobler, Hu & Wilson, 2010), entre outros aspetos.

Este lado mais negativo da interface, o conflito, é então considerado, reconhecido e estudado de forma bidirecional, o que significa que não são só as dificuldades e problemas laborais que podem impactar e prejudicar a nossa vida familiar como se pensava; as dificuldades e problemas familiares que nos afetam também podem afetar negativamente o nosso trabalho e desempenho, prejudicando-os (Frone, Yardley & Markel, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985), devendo por isso ser estudado bidireccionalmente para podermos ter uma melhor compreensão destes constructos (Greenhaus & Beutell, 1985).

A teoria mais consensual e utilizada para estudar este constructo de forma bidirecional, prende-se com três grandes aspetos/formas de conflito: (1) o tempo – tempo dedicado a um dos papéis é tão grande que impede que o mesmo tenha tempo suficiente para

desempenhar o outro papel; (2) a pressão/tensão – o sujeito sente-se tão pressionado e tenso no desempenho de um papel, que o que sente (e.g., ansiedade, fadiga) não lhe permite ter uma boa capacidade de resposta para com a outra esfera, afetando o seu desempenho na mesma; (3) e o comportamento – a forma como nos comportamos no trabalho não é a mesma que em casa, surgindo conflito quando os comportamentos são os mesmos em ambos os contextos, não havendo o ajustamento de papéis esperado em termos comportamentais (Greenhaus & Beutell, 1985). Posto isto, o conflito acontece quando algo afeta pelo menos um destes três fatores, sendo que este se agrava consoante a importância e relevância do papel para o *self* (Greenhaus & Beutell, 1985).

Enriquecimento Trabalho-Família

Só no final do Séc. XX começaram a surgir investigações referentes ao lado positivo desta relação que assenta na designada “**hipótese expansionista**”, que defende que o desempenho de alguns dos nossos diversos papéis podem ao invés de esgotar os nossos recursos, gerar ainda mais recursos, deduzindo que a multiplicidade de papéis e sua acumulação oferece consequências positivas (Barnett & Baruch, 1985; Marks, 1977); e na “**teoria da acumulação de papéis**”, que confirma que a acumulação de papéis nos ajuda a libertar do *stress*, obter recursos para um melhor desempenho e enriquecer a nossa forma de ser (Sieber, 1974). Ao contrário do conflito, esta teoria acredita que os indivíduos fazem esforços para adquirir novos saberes e benefícios, para posteriormente utilizar e investir noutros papéis (Sieber, 1974).

Ou seja, começaram a surgir os estudos que procuram demonstrar que esta interface não é sempre hostil, mas que ambos os contextos podem ser parceiros, que podem cooperar permitindo que as experiências num contexto sejam promotoras de qualidade de vida noutro contexto (Greenhaus & Powell, 2006). Assim, a família e o trabalho podem afetar-se positivamente um ao outro/beneficiando-se mutuamente através da obtenção de conhecimentos, competências, afetos, valores, *skills* e comportamentos (Edwards & Rothbard, 2000; Voydanoff, 2004), energia (Marks, 1977), recompensas intrínsecas (e.g., competências), extrínsecas (e.g., remunerações e prémios), autoestima (Hanson, Hammer, & Colton, 2006; Sieber, 1974), experiências e/ou oportunidades (Frone, 2003), que são adquiridas num contexto e transmitidas para ser usadas noutro contexto que faz parte de si e do seu dia-a-dia (Greenhaus & Powell, 2006).

É através da criação, promoção e aquisição de recursos que um papel oferece, que podemos obter efeitos positivos noutro papel, ajudando a melhorar a nossa *performance* (Greenhaus & Powell, 2006; Matias & Fontaine, 2012), recursos esses que podem ser físicos e mentais (e.g., autoestima); de capital social (e.g., partilha de informação); materiais (e.g., ordenado); de flexibilidade (e.g., trabalho flexível); e/ou competências e perspetivas (e.g., novas formas de lidar com as situações; diversidade de culturas) (Greenhaus & Powell, 2006).

Estas aquisições (de conhecimentos, competências, afetos, entre outros) acabam por permitir um melhor desenvolvimento, funcionamento e desempenho no outro papel (Greenhaus & Powell, 2006; Hanson, et al., 2006), promovendo menos conflitos e consequências negativas, e mais enriquecimento e consequências positivas (Voydanoff, 2002). Assim, ter mais que um papel para desempenhar, poderá permitir a aquisição de recursos a utilizar/transferir para outros domínios diferentes, enriquecendo-os (Kirchmeyer, 1992).

Este lado positivo é então designado de “enriquecimento”, onde de modo consensual, há uma troca de benefícios entre os papéis que se desempenha, ou seja, a participação e experiências num contexto irá enriquecer, auxiliar e melhorar a participação nas demais esferas da nossa vida tal como o nosso bem-estar, através desta transferência de boas experiências, sendo este constructo, tal como o conflito, algo bidirecional (Carlson & Grzywacz, 2008; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006): o trabalho pode ter efeitos positivos no nosso meio familiar (“enriquecimento trabalho-família” ou ETF) assim como a nossa família no nosso meio laboral de forma equivalente (“enriquecimento família-trabalho” ou EFT) (Greenhaus & Powell, 2006).

Os estudos têm inclusivamente concluído que quando os sujeitos sentem que o seu trabalho lhes traz satisfação e experiências positivas, apesar de sentirem conflitos familiares e reduzido bem-estar, estes são sentidos de forma mais ténue (Barnett, Marshall, & Sayer, 1992) com menor impacto, gerando mais satisfação e melhor desempenho (Barnett, et al., 1992; Greenhaus & Powell, 2006; Matias & Fontaine, 2012; Voydanoff, 2002), provando que o efeito de enriquecimento, que vai gerar uma melhor *performance* (Greenhaus & Powell, 2006).

É de salientar que existem vários conceitos para definir o lado positivo da interface além do enriquecimento (e.g., Greenhaus & Powell, 2006), como a facilitação (e.g., Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007) ou *spillover* positivo (e.g., Edwards & Rothbard, 2000). Estes conceitos têm definições semelhantes onde o que se altera é o foco de análise

(i.e., uns focam-se no indivíduo e outros no sistema) (Wayne et al., 2007), no entanto, o enriquecimento é visto na literatura como o mais abrangente (Hanson et al., 2006). Além disso, desde que surgiu a definição de Greenhaus e Powell (2006), as investigações têm revelado que os restantes conceitos podem ser integrados/categorizados na definição de enriquecimento (Hanson et al., 2006). Há ainda estudos que consideram que estas são exatamente o mesmo, servindo apenas para designar o lado positivo da interface (Zhang & Korabik, 2017).

Ao falar de ETF, fala-se de três grandes fatores que o constituem: desenvolvimento, afeto e capital; e quando se fala de EFT, fala-se de desenvolvimento, afeto e eficiência (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz 2006), onde as duas primeiras de cada enriquecimento representam o mesmo (sendo portanto uma escala que tem em conta a bidirecionalidade) (Carlson et al., 2006). O desenvolvimento significa que quanto maior o nosso *engagement* laboral (ou familiar), mais conhecimentos e *skills* importantes adquirimos para enfrentar certos temas e obstáculos, e por isso melhores seremos e atuaremos no nosso meio familiar (ou laboral), e o afeto significa que quanto maior o nosso *engagement* laboral (ou familiar), mais facilmente enfrentamos os desafios do dia-a-dia laboral (ou familiar) com garra e de forma positiva, por isso seremos e atuaremos melhor no nosso meio familiar (ou laboral) (Carlson et al., 2006). Já o capital significa que quanto maior o nosso *engagement*, mais seguros e confiantes ficamos em nós e no que fazemos, e mais premiados podemos ser, o que nos torna melhores para com o nosso meio familiar (Carlson et al., 2006). Por fim, a eficiência remete para o facto de que quanto maior o nosso *engagement* para com a nossa família, maior será o nosso sentido de emergência, cautela e alerta, e por isso melhores podemos ser e melhor podemos atuar no contexto profissional (Carlson et al., 2006).

Assim podemos concluir que o trabalho e a família são duas esferas que na sua interface nos oferecem coisas positivas para podermos ser cada vez melhores em ambos os contextos, melhorando não só o nosso desempenho como a nossa forma de estar e ser (Carlson et al., 2006), o nosso bem-estar, satisfação laboral, familiar e com a vida, tal como o nosso compromisso organizacional (McNall, Masuda & Nicklin, 2009). Aqui as empresas podem ter um papel relevante, visto que, quando os colaboradores veem o seu trabalho como enriquecedor do seu desempenho na família, sentem-se bem com e na organização, acabando por retribuir com o seu empenho (Rhoades & Eisenberger, 2002).

A literatura tem vindo a concluir, a partir de estudos relativamente recentes (e.g., (Carlson et al., 2006; McNall et al., 2009; Wayne, Randel & Stevens, 2006), que quando se trata de ETF este se encontra geralmente mais fortemente associado a consequentes laborais

(e.g., satisfação laboral); enquanto o EFT, se encontra mais fortemente associado a consequentes da esfera familiar (e.g., satisfação familiar). Em termos de antecedentes do enriquecimento, os autores seguem a mesma lógica (Carlson et al., 2006; McNall et al., 2009; Wayne, Randel & Stevens, 2006). No entanto, há também investigações (e.g., Wayne et al., 2006) que concluíram que quando se trata de ETF este se reflete em consequentes atitudinais positivas (e.g., maior compromisso organizacional afetivo); e quando se trata de EFT este se reflete em consequentes comportamentais positivas (e.g., retenção no local de trabalho), ou seja, não está relacionado com consequentes relativos ao domínio preditor mas ao impacto nos comportamentos ou atitudes.

Como é um tema menos explorado, é natural que o enriquecimento possua grandes contradições, sendo inclusivamente, apontadas algumas falhas e críticas pelos investigadores, o que revela que ainda existe um longo caminho a percorrer neste sentido (Greenhaus & Powell, 2006). Além disso, alguns autores afirmam que a preocupação com a questão do conflito é muito superior e por isso tem sido o foco principal dos estudos (e.g., Eby, et al., 2010; Erkmen & Esen, 2014; Greenhaus & Powell, 2006). Essa preocupação é até mais incidente no CTF, por revelar uma grande prevalência de ocorrência, mais do que o CFT (Bellavia & Frone, 2005).

Apesar de tudo, é de considerar a influência do enriquecimento de forma bidirecional sobre outras variáveis (Carlson et al., 2006), devendo ser estudado para que possamos falar deste conceito de forma cada vez mais segura, com mais bases e conclusões cada vez mais congruentes, percebendo os seus verdadeiros efeitos (Barnett et al., 1992; Grzywacz & Bass, 2003). É ainda importante que seja estudado porque existem de facto estudos que reforçam que a presença de enriquecimento acaba por diminuir o conflito sentido pelos indivíduos, pois apresentam-se mais bem-sucedidos quando se deparam com algum problema (Barnett et al., 1992; Grzywacz & Bass, 2003).

Por fim, é importante perceber que o conflito e o enriquecimento são constructos que se podem influenciar: um colaborador pode sentir conflito (e.g., horas laborais extra, reduzindo o tempo familiar) e enriquecimento ao mesmo tempo (e.g., sentir que o trabalho lhe proporciona estabilidade financeira ou conhecimentos que fazem dele um melhor pai/mãe) (Demeruti & Geurts, 2004; Grzywacz & Marks, 2000). No entanto, independentemente de um trabalhador perceber enriquecimento por parte do seu trabalho e apesar de este enfraquecer o que advém da sua percepção de conflito, de acordo com a literatura isso não basta, o que revela a necessidade da presença de enriquecimento acompanhada da ausência e prevenção do conflito (Demeruti & Geurts, 2004; Grzywacz &

Marks, 2000). Isto significa que cada sujeito pode ter elevados ou reduzidos níveis tanto de CTF e CFT como de ETF e EFT, indicando que são dois constructos independentes (apesar de se influenciarem), e não literalmente opostos (Demeruti & Geurts, 2004; Grzywacz & Marks, 2000).

Equilíbrio Trabalho-Família

É a partir destas diferenças entre conflito e enriquecimento que surge o conceito de equilíbrio. Nas suas primeiras concepções, o equilíbrio trabalho-família (EqTF) foi definido e medido através da existência de enriquecimento e falta de conflito entre as esferas do trabalho e da família (Frone, 2003). No entanto, as investigações têm vindo a contrariar e criticar esta teoria, defendendo que as três variáveis são diferentes entre si e, como tal, devem ser entendidas de forma individual (e.g., Carlson, Grzywacz & Zivnuska, 2009; Grzywacz & Carlson, 2007).

Por esse motivo, as novas teorias têm revelado maior sustento e têm sido utilizadas na investigação mais recente, como é o caso da teoria proposta por Grzywacz e Carlson (2007), que sugere, uma perspetiva mais abrangente e social que as anteriores, que eram mais focadas na perspetiva individual ao considerar o EqTF como uma apreciação geral de cada indivíduo relativa à dinâmica interativa da sua esfera laboral com a familiar e vice-versa de forma a atender às respetivas exigências com sucesso (e.g., Voydanoff, 2005) e que quando é positiva, traz consequências atitudinais e comportamentais positivas de uma esfera para a outra (e.g., Ferguson, Carlson, Zivnuska & Whitten, 2012).

Como tal, Grzywacz e Carlson (2007) contrariam esta ideia propondo que separar o sujeito do contexto social não permite perceber a dinâmica trabalho-família nem entender se existe ou não equilíbrio, postulando que o EqTF representa a capacidade de cada indivíduo para se comprometer e aplicar de forma integral nos papéis e contextos que desempenha e nos quais participa, de forma a conseguir cumprir as responsabilidades que fazem parte da sua vida e do seu dia-a-dia. Para os autores, isso depende da concretização das expectativas e de uma boa gestão que os indivíduos fazem com os seus parceiros de cada contexto (socialmente partilhado), ou seja, sugere-nos que conciliamos as esferas em conjunto com o cônjuge e colegas de trabalho, e não de forma individual (Grzywacz & Carlson, 2007). Além disso, esta perspetiva oferece uma maior possibilidade para as organizações terem um papel importante, visto que se passa a olhar para o tema como algo que para além de depender do

próprio indivíduo, também depende do contexto social em que este se encontra (Grzywacz & Carlson, 2007).

A última definição oferecida pela literatura considera o EqTF como uma apreciação do sujeito relativamente à eficácia e satisfação sentida no desempenho dos seus papéis, e se esta perceção/apreciação é congruente para com os seus valores naquela altura da sua vida (Greenhaus & Allen, 2011). Apesar de mais recente, volta a centrar-se na perspetiva individual através da perceção de satisfação (algo contrariado anteriormente).

Mas, em que se baseiam os autores para definir atualmente o equilíbrio? Este conceito tem sido definido e sustentado essencialmente a partir de duas teorias, por se considerar que são as que melhor conseguem unir e diferenciar os três constructos (conflito, enriquecimento e equilíbrio): a **Teoria do Ajustamento Trabalho-Família** (Voydanoff, 2005) e a **Teoria do Equilíbrio de Papéis** (Marks & MacDermid, 1996).

A teoria do Ajustamento Trabalho-Família apresenta-nos a interface assente na teoria ecológica dos sistemas de Bronfenbrenner (1994) e na teoria das fronteiras (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000) anteriormente referidas. Portanto, considera que o ajuste entre o trabalho e a família corresponde a uma apreciação de cada indivíduo enquanto ser que atua em ambos os contextos, do ajustamento que considera existir entre as exigências de cada esfera e respetivos recursos para as atender (Voydanoff, 2005). Desta forma, o EqTF ocorre em situações em que os recursos laborais que temos são percecionados como suficientes e capazes de fazer frente às responsabilidades familiares e vice-versa, de forma a permitir uma *performance* completa e eficaz nos dois contextos (Voydanoff, 2005). Caso contrário, iremos obter o efeito inverso (i.e., falta de ajustamento e aumento da tensão e de comportamentos aversivos) (Voydanoff, 2005). O EqTF também pode ocorrer com a utilização de estratégias (e.g., reduzir horas laborais diárias) que permitem uma maior ou menor permeabilidade das fronteiras, uma vez que é nesta relação que os mesossistemas e fronteiras de cada esfera se confrontam de forma a gerar efeitos positivos e perceção de equilíbrio (Voydanoff, 2005).

Ainda de acordo com Voydanoff (2004), associado positivamente ao conflito em ambas as direções encontram-se as exigências intradomínio tanto profissionais como familiares, visto que são estas que limitam os indivíduos, não permitindo satisfazer as respetivas responsabilidades (i.e., exigências associadas a uma esfera são transferidas para outra, dificultando o desempenho no mesmo); e associado positivamente ao enriquecimento também em ambas as direções, encontram-se os recursos intradomínio profissionais e familiares, pois são os recursos que facilitam e auxiliam os indivíduos, permitindo uma

participação mais eficaz e com bom desempenho nos vários contextos (i.e., recursos de um domínio geram recursos para outro domínio, melhorando o seu desempenho no mesmo).

Desta forma, postula-se que os recursos intradomínio (e.g., suporte da família; ter autonomia na realização do seu trabalho) devem estar diretamente ligados e serem ajustados às exigências intradomínio (e.g., nº horas laborais diárias; ter tempo para oferecer suporte à família), sendo esta interação e conexão entre ambos que leva ao conflito, enriquecimento e/ou equilíbrio (Voydanoff, 2004).

Relativamente à teoria do equilíbrio de papéis de Marks e MacDermid (1996) podemos considerar que a nossa participação nas diferentes esferas da nossa vida não é hierarquizada segundo graus de importância. Os autores acreditam que os indivíduos podem estar comprometidos, oferecendo a sua dedicação a todos os papéis de igual forma, e extrair daí um equilíbrio e consequências positivas (Marks & MacDermid, 1996; Chambel, 2014). Assim, o EqTF é apresentado como algo que remete para os vários contextos em que atuamos, e que se encontra intimamente ligado ao compromisso e envolvimento que cada sujeito tem com cada papel e domínio (Chambel, 2014). Esse envolvimento permite boas respostas para com as responsabilidades, transmitindo equilíbrio (Chambel, 2014).

Foi a partir desta teoria que Grzywacz e Carlson (2007) construíram a sua perspectiva e iniciaram os seus estudos relativos ao EqTF, considerando que este constructo, de facto, não se prende com uma hierarquização de papéis, mas que surge de uma capacidade de negociação devidamente flexível, como referido anteriormente. Posto isto, o EqTF não ocorre quando o sujeito procura afastar-se das tensões que possam surgir no desempenho dos seus papéis, quando diminui as responsabilidades e papéis em que participa ou quando os hierarquiza de alguma maneira oferecendo mais atenção a um papel do que a outro, mas sim, quando procura alargar a sua identidade através do *engagement*, dedicação e participação em vários contextos e respetivos papéis (Carlson et al., 2009). Ou seja, é a forma como respondemos e desempenhamos as nossas funções, que pode reduzir a tensão, permitir maior prazer na execução das responsabilidades e obter equilíbrio. Caso contrário, surge precisamente o desequilíbrio (Carlson et al., 2009).

Ainda assim, apesar de muitos procurarem definir este constructo e existirem diversas formas de o medir, continua a não ser evidente como ocorre equilíbrio entre as esferas do trabalho e da família e consequentemente como este pode ser avaliado, não existindo ainda uma definição consensual (Carlson et al., 2009; Clark, 2001; Grzywacz & Carlson, 2007). No entanto, a forma de olhar para o EqTF mais aceite prende-se com a definição de Grzywacz e Carlson (2007) referida anteriormente, visto que permite que o

constructo seja observável; por demonstrar que o EqTF não passa pela percepção de conflito podendo por isso existir em simultâneo com o mesmo; e por revelar que a *performance* não é de todo indicativa de equilíbrio (Grzywacz & Carlson, 2007). Ou seja, para ter EqTF não é preciso ser extraordinário em todos os domínios, basta que haja acordo entre os intervenientes dos papéis, de forma a responder e executar as responsabilidades essenciais de cada domínio (Grzywacz & Carlson, 2007).

Apesar da falta de definição consensual, é reconhecido na literatura como um ponto fulcral a estudar, já que, o aumento de responsabilidades laborais e familiares (e.g., como pai, marido, doméstico, profissional, entre outros) tem gerado dificuldades de harmonização, tornando-se crucial que as empresas proporcionem esse EqTF, criando condições para que todos possam ter sucesso no desempenho dos respetivos papéis (Carlson et al., 2009; Clark, 2001). É também um tema relevante para as empresas e sua intervenção por se tratar de um fator que se tem revelado decisivo nas intenções de saída, visto que até nos podemos sentir satisfeitos com o nosso desempenho nas esferas em que participamos, e ao mesmo tempo estar insatisfeitos no nosso trabalho por não conseguirmos equilibrar as nossas responsabilidades, desejando abandonar o local de trabalho/organização (Qu & Zhao, 2012); e por se tratar de um fator cujos efeitos se refletem em consequências positivas e benéficas tanto na esfera laboral como familiar (Carlson et al., 2009).

Desta forma percebemos que o conflito e o enriquecimento se abordam na forma como os nossos papéis interferem um com o outro, baseados na transmissão de aspetos positivos ou negativos de um para o outro, e o equilíbrio (sendo algo mais abrangente), na capacidade dos sujeitos em se dedicar, responder e cumprir as exigências e responsabilidades colocadas tanto pelo trabalho como pela família, e na capacidade de negócio do sujeito, reforçando que este constructo pode ser influenciado pelo conflito ou enriquecimento mas que não representam a mesma coisa (Carlson et al., 2009).

De acordo com a literatura e com o que já foi aqui postulado, percebemos que a maioria dos autores considera que o conflito, o enriquecimento e o equilíbrio são constructos completamente diferentes e independentes uns dos outros (Carlson et al., 2009). Inclusivamente, a teoria do Equilíbrio de Papéis não os considera opostos, mas intimamente distintos (Carlson et al., 2009), sendo que apresentam por norma associações fracas ou muito fracas (Pimenta & Ribeiro, 2014).

Apesar de pouca informação sobre o presente constructo e sua associação com o conflito e enriquecimento, a literatura afirma que estes devem ser estudados de forma a perceber melhor os impactos de cada um (Pimenta & Ribeiro, 2014). Além disso os estudos

têm revelado que quando existe um elevado CTF, o EqTF é normalmente baixo; e o enriquecimento e o equilíbrio apresentam correlações muito fracas (Pimenta & Ribeiro, 2014).

Intenções de *Turnover*

As intenções de *turnover* ou intenções de saída (IS) apresentam-se na maioria dos estudos como um forte potencial e indicador da verdadeira prática de *turnover*, ou seja, a investigação aponta para que as IS tenham um efeito direto sobre a real saída dos colaboradores, apesar de se tratarem de constructos diferentes, sendo por isso um dos caminhos para o impedir (e.g., Griffeth, Hom & Gaertner, 2000; Mor Barak, Nissly & Levin, 2001; Tett & Meyer, 1993).

O presente tema tem sido abordado como uma das grandes preocupações e desafios da investigação e das organizações de hoje, que procuram evitar que o *turnover* ocorra devido aos custos que lhes estão associados e à necessidade de retenção dos talentos, sendo as intenções uma forma mais simples de medir (Allen, Bryant & Vardaman, 2010; Belo, 2014; Ferreira & Siqueira, 2005).

Mas afinal o que são intenções de saída/*turnover*? São nada mais do que pensamentos e vontade consciente dos colaboradores em abandonar o local onde trabalham de momento, de forma a arranjam rapidamente outro que o substitua e que lhes ofereça melhores condições (Momani, 2017; Tett & Meyer, 1993). Estas intenções correspondem à probabilidade calculada por cada sujeito relativamente à respetiva saída que possa ser concretizada num curto período de tempo (Macedo, 2008). São manifestadas e marcadas por três aspetos: (1) pensamentos e ideias relativas à vontade de abandonar o local de trabalho; (2) início da pesquisa de um novo trabalho que o satisfaça; (3) e a intenção de sair e consequente abandono, podendo ou não ser acompanhada por comportamentos de absentismo (Carmeli & Weisberg, 2006; Duarte, Gomes & Neves, 2015; Mobley, 1977).

No entanto, geralmente, antes da tomada de decisão de saída, os sujeitos adotam comportamentos reveladores dessa vontade como um maior presenteísmo, absentismo, procrastinação, comportamentos contraprodutivos, várias e longas interrupções durante o dia de trabalho e/ou repetidas chegadas ao trabalho depois da hora de entrada, que acabam por trazer pouca produtividade e prejudicar a empresa (Brief, 1998; Duarte et al., 2015; Hulin, Roznowski & Hachiya 1985; Rhoades & Eisenberger, 2002), tal como a própria equipa de trabalho e respetiva *performance* (Argote, Insko, Yovetich & Romero, 1995).

Os modelos teóricos desenvolvidos para este constructo, apresentam-nos diversas formas de o entender. March e Simon (1958), começaram por nos apresentar o abandono do local de trabalho como consequência da insatisfação dos colaboradores para com o seu trabalho ou organização, considerando que a IS aliada à insatisfação laboral e/ou a presença de outras alternativas de trabalho, são o que promove o aumento das verdadeiras IS (Morrell, Loan-Clarke & Wilkinson, 2001). Por se restringir à satisfação como antecedente das intenções de *turnover*, o modelo é considerado limitado (Morrell, et al., 2001).

Hom, Griffeth e Sellaro (1984) baseados em Mobley (1977), consideraram que para chegar à IS, o sujeito passa por várias fases: ao estimar e perceber o seu trabalho, é gerada insatisfação com o mesmo; ocorrendo insatisfação, surge a ideia de sair da empresa; de seguida o sujeito acaba por avaliar os prós e contras da real saída; ao considerar que não existem elevados custos associados à saída e que de facto existem facilmente outros locais que o possam acolher, surge a sua intenção de procura por esses locais e respetiva procura; na presença de outras opções de trabalho, o colaborador fará de novo uma avaliação de prós e contras dessa nova oportunidade e do local onde se encontra no momento, sendo que o passo seguinte é a perceção que de facto as outras opções o beneficiam, surgindo a verdadeira IS e consequente saída oficial.

O modelo de Mueller e Price (1990), acredita que devemos olhar para o *turnover* como algo que envolve múltiplas questões, considerando desta forma, que o salário, fatores associados a novas oportunidades do mercado, presença de outras opções de trabalho e de desenvolvimento; possibilidade de escolha de entre várias opções, a ausência de compromisso e satisfação; o próprio clima organizacional e forma de execução do trabalho e outras variáveis externas à esfera laboral, são aspetos que, entre outros, originam o *turnover* e suas intenções (Mueller & Price, 1990).

Já Lee e Mitchell (1994), contradizem estas teorias, afirmando que existem outros aspetos que influenciam as IS e posterior saída além da insatisfação laboral, e que as avaliações realizadas pelos indivíduos não são necessariamente comparativas entre prós e contras do local de trabalho e outras alternativas, mas sim da sua perceção de compatibilidade entre ambos.

Mitchell e Lee (2001) desenharam um novo modelo mais orientado para a retenção: o *Job Embeddedness*, que propõe que são as várias relações e afetos que estabelecemos com a nossa organização e com a sociedade em que estamos inseridos, que reduzem as IS. Sugerem assim, que mesmo quando surgem novas e boas oportunidades laborais e/ou as condições de trabalho atuais não são as melhores, se existe uma ligação com a organização,

com o trabalho que desenvolvem ou com aspetos organizacionais e societais, a vontade de permanecer ocorre facilmente por se tratar de fatores de grande peso para a ausência de intenção de saída dos colaboradores (Mitchell & Lee, 2001).

No entanto, de acordo com Winterton (2004), as IS podem surgir sem o motivo da insatisfação laboral, sendo que existem outras variáveis que, apesar da presença de satisfação, acabam por fazer com que o indivíduo saia, concluindo assim, que a retenção de colaboradores deve estar focada na satisfação, compromisso, presença de alternativas no mercado, e facilidade em entrar noutra empresa, por serem estes aspetos que levam à retenção.

Os problemas associados à real saída de colaboradores verificados na literatura são diversos. Devido à interdependência que por norma existe entre os membros de uma organização, é de esperar que com a saída de um colaborador, os restantes colegas que permanecem na empresa sintam dificuldades em suportar e garantir a efetividade do trabalho (Fink & Fink, 1952; Staw, 1980). Ao abandonarem o seu posto de trabalho, estes indivíduos levam consigo uma panóplia de conhecimentos e competências que eram relevantes para o negócio e que terão de ser novamente incutidas no colaborador que o irá substituir através de formação (Fink & Fink, 1952; Staw, 1980). Naturalmente, o seu substituto irá demorar o seu tempo a adquirir esses conhecimentos e a adaptar-se à sua nova realidade, até atingir o desempenho pretendido (Fink & Fink, 1952; Staw, 1980).

Além disso, as IS são muitas vezes partilhadas e comentadas pelo indivíduo com os seus colegas e, mesmo que isso não aconteça, a prática de *turnover* leva por norma a que os restantes colaboradores façam uma reflexão sobre si e sobre a sua motivação naquela organização, questionando não só a sua continuidade na mesma como os motivos subjacentes à saída dos colegas, algo que inevitavelmente impacta no ambiente vivido na empresa (Fink & Fink, 1952; Staw, 1980).

A perda de possíveis talentos é também uma preocupação, assim como as despesas para a organização ao nível do tempo e ao nível económico/financeiro devido não só à saída de um colaborador como a entrada do seu substituto (recrutamento e seleção) e, as despesas relativas à formação, desenvolvimento e de todo o processo de crescimento oferecido ao colaborador que irá sair, que não só teve gastos, como ao sair, irá oferecer o que aprendeu e adquiriu a outra empresa (Allen, et al., 2010; Rahman, 2012; Winterton, 2004). A despesa é ainda maior devido à formação que terá de se oferecer ao novo colaborador para que este atinja o bom desempenho (Allen, et al., 2010; Rahman, 2012; Winterton, 2004).

Ao nível subjetivo, é também preocupante o custo com a redução da *performance* organizacional, por prejudicar a respetiva eficácia (Hancock, Allen, Bosco, McDaniel & Pierce, 2013). Fink e Fink (1952), apontam ainda como consequências desta prática, as despesas relativas à realização de entrevistas de saída ou ao próprio *outplacement*; à falta de produtividade; à reestruturação e abalo da equipa de trabalho; ao risco que a empresa corre de manchar a sua reputação, entre outros aspetos.

Claro que também existem consequências positivas como uma nova contratação que vem com novos conhecimentos, ou a saída de pessoas desmotivadas que já não eram produtivas, no entanto, olha-se principalmente para os custos que por norma ocorrem com frequência e que são a preocupação das empresas, por todos os motivos identificados (Fink & Fink, 1952).

Os colaboradores são aqueles que permitem que a organização cresça, por isso, o tema da retenção dos colaboradores surge como um tema importante (Holtom, Mitchell, Lee & Eberly, 2008; Winterton, 2004). Assim, surge o apelo por investigação que traga à superfície os aspetos que de facto fazem diferença aos colaboradores, no sentido em que podem levar à sua saída, pois hoje em dia, com empresas tão competitivas, com a globalização e constantes novidades tecnológicas, é essencial saber e conseguir reter as pessoas e evitar custos de abandono, para que a organização possa crescer, manter-se atualizada e em vantagem (Holtom et al., 2008; Winterton, 2004). Desta forma, é também necessário ter práticas que ajudem a empresa a prevenir as IS dos colaboradores e manter relações duradouras com os mesmos, pois são estes que fazem da empresa aquilo que ela é (Holtom et al., 2008; Winterton, 2004).

Alinhado com as IS surge a intenção de retenção ou de permanecer no trabalho onde os indivíduos se encontram, que surge como um tema essencial para as empresas, visto que lhes permite permanecer competitivas (Rappaport, Bancroft, & Okum, 2003).

Posto isto, e de acordo com vários autores (e.g., Chang, 1999), torna-se necessário estudar e perceber alguns dos antecedentes ou razões que se encontram por detrás deste fenómeno e respetivos consequentes, para que se possa reduzir os impactos negativos, uma vez que, como já referido, é um tema que influencia a organização e seus trabalhadores.

Nos estudos realizados a este nível (e.g., Ferreira & Siqueira, 2005; Fink & Fink, 1952; Perez, 2008) constatamos que as IS e verdadeiro *turnover* ocorrem, ou porque existem aspetos laborais que não agradam ao colaborador (e.g., ambiente laboral pouco saudável, relacionamento com colegas ou chefia de fraca qualidade, monotonia no trabalho, baixos salários, elevada carga horária, insatisfação laboral), ou por motivos relativos ao próprio

sujeito, isto é, fatores intrínsecos como problemas familiares ou problemas da saúde. É ainda verificado na literatura, antecedentes como o fraco compromisso organizacional, a presença de outras oportunidades, o tipo de liderança, a falta de autonomia ou justiça, a presença de fatores stressantes, a falta de oportunidades de promoção (Griffeth et al., 2000), o fraco ajustamento do sujeito com a organização (O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991), a ausência de *engagement* (Berry, 2010), a ausência de crescimento na carreira (Fink & Fink, 1952), o fraco suporte social, alguns fatores demográficos como a idade (Mor Barak et al., 2001; Perez, 2008) conflitos e incapacidade em conciliar a esfera do trabalho com a da família (Boyar, Maertz, Pearson & Keough, 2003; Erkmen & Esen, 2014), entre outros. Adicionalmente, numa perspetiva de retenção, Duarte et al. (2015) chamam a atenção para a utilização de boas práticas, por representarem um dos seus antecedentes.

Mor Barak et al. (2001), não quis colocar “tudo no mesmo saco” e procurou diferenciar e perceber quais os preditores das IS e da prática de *turnover*. Estes autores, nas intenções, encontraram preditores como a idade, ausência de suporte do supervisor e de suporte social, fraco compromisso, presença de *stress*, exaustão emocional, problemas laborais e insatisfação laboral, falta de autonomia, entre outros; já na prática de *turnover*, encontraram preditores como a idade, educação, fraco compromisso, presença de *stress*, exaustão emocional e insatisfação laboral, entre outros. Chegaram assim à conclusão que 1) ambos têm semelhanças, pois a maior parte dos preditores mais significantes das IS são os mesmos que os da prática de *turnover*; 2) que esta prática é normalmente realizada por vontade própria, e 3) que os motivos tanto das intenções como do *turnover* em si, se devem normalmente aos aspetos laborais e organizacionais (Mor Barak et al., 2001).

Já quando se fala da retenção, os antecedentes são semelhantes, tendo sido identificado na literatura aspetos como a remuneração, o trabalho que desempenham e a forma como o desempenham (e.g., autonomia), oportunidades de crescer e progredir, oportunidades de carreira, suporte da chefia/organização, equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, flexibilidade laboral, compromisso para com a empresa, satisfação laboral, reputação organizacional, entre outros (Dockel, 2003; Hausknecht, Rodda & Howard, 2009; Kochanski & Ledford, 2001).

Inclusivamente a este nível, a literatura conclui e procura alertar para a relevância de promover experiências laborais significativas para os colaboradores com o objetivo de os reter, aumentar o desempenho e respetiva motivação e compromisso, assim como comportamentos benéficos para a empresa (Scroggins, 2008). Scroggins (2008) considera assim, que são estas experiências significativas, oferecidas por benefícios, práticas e

políticas de gestão de recursos humanos, que vão permitir reduzir as IS dos colaboradores e promover o bom desempenho.

A verdade é que se estes fatores forem reconhecidos numa fase inicial, as empresas poderão adotar estratégias e mecanismos que minimizem as IS e despesas associadas. Ainda hoje, apesar das investigações já realizadas relativas ao tema, permanece a necessidade de compreender melhor o que se encontra por detrás das IS.

Intenções de *Turnover*: Relação com a Interface Trabalho-Família

Com referido anteriormente, as intenções de *turnover* e consequente *turnover* são um problema atual com que as organizações se deparam (Yin-Fah, Foon, Chee-Leong & Osman, 2010), e, os estudos mais recentes têm vindo a provar que um dos motivos para estas intenções se prendem com a perceção de desequilíbrio ou dificuldade em conciliar as necessidades laborais com as familiares, apresentando uma correlação positiva entre o CTF e as IS (e.g., Andres, Moelker & Soeters, 2012; Aycan & Korabik, 2017; Erkmen & Esen, 2014; Nohe & Sonntag, 2014).

Aycan e Korabik (2017) mostraram que as intenções de *turnover* também se relacionam com o CFT, no entanto, esta correlação é mais fraca que a correlação com o CTF. Concluíram assim que a intenção de abandonar o local de trabalho está ligada à dificuldade em corresponder às responsabilidades e necessidades de uma outra esfera (Aycan & Korabik, 2017).

O que acontece é que os colaboradores que percecionam essa dificuldade e conflito optam por deixar o seu emprego para deixar de sentir ou pelo menos diminuir essa sensação (Rahman, 2012). Ou seja, de forma a contrariar e responder à experiência de conflito, os indivíduos saem da empresa (Rahman, 2012). Ao abandoná-la, vão em busca de outro trabalho de forma a conseguir algo que lhes permita esta compatibilidade e assim obter novamente os recursos (e.g., tempo) que não tinham para usufruir com a família, até porque de acordo com a literatura, hoje, as pessoas quando saem da sua organização, vão em busca de oportunidades que atendam as suas necessidades (Rahman, 2012).

Posto isto, quanto maior o CTF sentido, maior é a vontade das pessoas em abandonar o emprego, sendo mesmo essa uma das suas decisões, tornando-se expectável que maiores níveis de conflito se encontram ligados a maiores níveis de IS (Andres et al., 2012).

Uns consideram que esta relação surge apenas quando estamos perante o conflito no sentido trabalho-família (e.g., Frone, 2003; Greenhaus, Parasuraman & Collins, 2001;

McNall, Nicklin & Masuda, 2010; Russo & Buonocore, 2012), e outros, concluíram que ocorre apenas no sentido família-trabalho (e.g., Wayne et al., 2006). Outros autores consideram que este é extremamente significativo independentemente da direção do conflito e do enriquecimento (e.g., Boyar et al., 2003; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Diversos autores (e.g., Dysvik & Kuvaas, 2013; Macedo, 2008; Rhoades & Eisenberger, 2002) têm vindo a concluir que se os indivíduos percecionam enriquecimento, preocupação, apoio ou outro fator positivo por parte da organização, estes irão retribuir com atitudes e resultados positivos para com a empresa (e família), como é o caso das baixas IS assim como do próprio comportamento da prática de *turnover*, ou de um maior empenho. No entanto, outros autores (e.g., McNall et al., 2009) defendem que a presença de enriquecimento não se prende com a vontade de permanecer na organização.

Em relação ao EFT, a literatura continua ambígua, visto que encontramos estudos (e.g., Russo & Buonocore, 2012) que, por um lado ao estudar o constructo com as IS não encontraram uma relação significativa; e por outro, temos estudos (e.g., Wayne et al., 2006) que ao estudar o constructo com a retenção, concluíram uma relação significativa, o que significa que o EFT permite uma maior retenção. Como a investigação que aborda o enriquecimento e que associa estas variáveis é escassa, torna-se necessário maior investigação neste sentido, de forma a perceber como funciona o enriquecimento e sua relação com comportamentos organizacionais como as IS que tanto preocupam as empresas (McNall et al., 2009).

Ainda em relação ao enriquecimento, é concluído na literatura, que este pode permitir uma maior resiliência à tensão e ao trabalho gerador da mesma, permitindo uma melhor *performance* e maior *engagement*, ou seja, sim, os benefícios que obtemos na esfera laboral (ou familiar) permitem uma atitude e resultados mais positivos para com a mesma, que por sua vez, trará atitudes e resultados mais positivos para a esfera familiar (ou laboral) – gerando enriquecimento (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006). Como passamos a ter atitudes e resultados mais positivos para com o nosso meio laboral, é provável que as IS diminuam, e o mesmo pode acontecer quando se trata do conflito, que aumenta a probabilidade de ocorrência de atitudes negativas, assim como, de IS (Boyar et al., 2003; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

A literatura referente ao equilíbrio trabalho-família, como é escassa, oferece-nos estudos que apresentam o conflito como indicador indireto do equilíbrio, no entanto, com a definição de Grzywacz e Carlson (2007) que tem sido aplaudida, Carlson et al. (2009) desenvolveram uma escala baseada na mesma. Apesar disso, no estudo em que criaram a

escala (Carlson et al., 2009), ao correlacionarem o equilíbrio com as IS, a correlação apresentou-se negativa mas não significativa, ou seja, o equilíbrio não se revelou preditor negativo das intenções de *turnover*, ao contrário do que era esperado. No entanto, autores como Qu e Zhao (2012), verificaram a presença de uma relação negativa e significativa entre os constructos.

Relativamente ao tema da retenção, de acordo com Honeycutt e Rosen (1997) as empresas que demonstram preocupação com as necessidades individuais, acabam por reduzir o CTF identificado, considerando que políticas promotoras de equilíbrio trabalho-família são um preditor da retenção.

Portanto, uma maior perceção de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, gera uma maior intenção de retenção, ou seja, de permanecer na empresa (Sturges & Guest, 2004).

A falta de consistência apresentada entre os três constructos e as intenções de *turnover*, a criação recente de uma escala de equilíbrio que olha para o constructo como independente (Carlson et al., 2009), e a pouca exploração geral, motivou o presente estudo.

Satisfação na Carreira

De acordo com a literatura, além das mudanças na sociedade (e.g., maior número de mulheres no ativo, maior presença dos homens nas responsabilidades familiares) (Greenhaus & Kossek, 2014; Powell & Mainiero, 1992), a nova geração, os “*millennials*”, vieram acentuar a emergência de um novo conceito de carreira, ao trazerem novos ideais, valores, objetivos e ambições orientados para a necessidade de conciliar o trabalho com a esfera da família, as remunerações elevadas assim como benefícios, o desenvolvimento de competências e as experiências laborais positivas, de forma a obter progressos na carreira de forma rápida e um ambiente laboral prazeroso (Ng et al., 2010).

Desta forma, devido às alterações societais, psicológicas, económicas e organizacionais, deixou de se olhar para a carreira tradicional como a forma adequada de definir a carreira (McDonald & Hite, 2005; Rego et al., 2015). Tradicionalmente, a carreira era considerada o percurso e sequência de experiências laborais e posições hierárquicas, que os sujeitos viveram no seu local de trabalho desde que começaram a trabalhar até ao momento atual (Cron & Jr, 1986; Rego et al., 2015). Hoje, olha-se para o conceito de carreira como uma sequência das vivências laborais ao longo do tempo sem se limitar a apenas uma organização (Rego et al., 2015), assim como as vivências, comportamentos e atividade extralaborais como a família (Rego et al., 2015).

Na forma tradicional as carreiras são constituídas por uma carreira assente no avanço vertical da hierarquia (Hall, 1996; Hall & Mirvis, 1995; Rego et al., 2015), onde a prioridade dos sujeitos é o dinheiro (Rego et al., 2015). Os colaboradores permaneciam numa mesma empresa ao longo da carreira até à reforma, que lhes oferecia estabilidade e empregos para a vida (Hall, 1996; McDonald & Hite, 2005; Rego et al., 2015). As recompensas acompanhavam a subida na hierarquia e baseavam-se em promoções, bons salários, reputação, responsabilidades e prestígio que iam aumentando de acordo com a antiguidade e experiência dos colaboradores; e a formação e desenvolvimento era algo regular e programado pela empresa (Hall, 1996; McDonald & Hite, 2005; Rego et al., 2015), assim como toda a carreira do sujeito que era definida e estruturada pela empresa de forma muito objetiva (Rego et al., 2015). As organizações ofereciam contratos baseados na remuneração e segurança, em troca de dedicação e lealdade para com a mesma (Hall, 1996), onde havia uma clara segmentação da esfera do trabalho para com as restantes, e atribuição de maior importância e primazia à esfera laboral, demonstrando que o sucesso na carreira era essencialmente determinado por valores objetivos (e.g., salário, promoções) (Bailyn, 2006).

Já as novas formas de carreira, maioritariamente consensuais e populares na literatura (Clarke, 2009; Park, 2010) como "sem fronteiras" (Arthur & Rousseau, 1996), "proteana" (Hall, 1996) e/ou "caleidoscópico" (Sullivan & Mainiero, 2008), têm como prioridade a realização pessoal e satisfação (Rego et al., 2015). Estas carreiras caracterizam-se por contratos flexíveis e curtos (Clarke, 2009), progressões mais ao nível horizontal (Hall & Mirvis, 1995), são pouco planeadas e estruturadas, e são marcadas pela incerteza e autonomia (Rego et al., 2015).

Da carreira tradicional para as atuais, há uma mudança de interesse dos colaboradores mais centrada na aprendizagem e desenvolvimento (Hall, 1996; Hall & Mirvis, 1995), procura de maior responsabilidade, independência, sentimento de realização (Hall, 1996), satisfação não só com a carreira como com a família (Chudzikowski, 2012; Hall, 1996; Sullivan & Mainiero, 2008), centrada nas respetivas necessidades pessoais, objetivos e ambições, que vão ao encontro dos valores dos sujeitos e que estejam em consonância com as escolhas noutras esferas da sua vida, tornando a carreira determinada por outros aspetos da vida e não o inverso (Sullivan & Mainiero, 2008), assim como procura de equilíbrio trabalho-vida pessoal, verificando-se menor interesse no estatuto ou no salário que se atinge, e uma menor lealdade (que trazia segurança), para um maior compromisso com o próprio trabalho e carreira, que permite obter uma boa rede de contactos (McDonald & Hite, 2005). Além disso, procuram bem-estar, desafios, controlo sobre a própria vida e empregabilidade

(Rego et al., 2015), que permitem maior preparação para novos desafios, adaptação e flexibilidade (Clarke, 2009).

As transições frequentes também fazem parte das novas carreiras, tanto entre várias empresas como dentro da própria empresa por diferentes áreas ao longo da vida (Clarke, 2009), assim como os benefícios não monetários para acompanhar as transições (Chudzikowski, 2012), dando ênfase ao facto de que hoje a responsabilidade de desenvolvimento já não pode ser totalmente da empresa nem existem empregos para a vida como se verificava antigamente (Clarke, 2009). Hoje, tanto a organização como o indivíduo apostam no desenvolvimento das carreiras devido a estas necessidades (e.g., ter empregabilidade e equilíbrio), mas a tendência futura é que sejam os colaboradores os totais responsáveis pelo seu desenvolvimento e percurso, ao invés da empresa como era tradicionalmente realizado (Lips-Wiersma & Hall, 2007).

Estas novas carreiras oferecem insegurança (Hall & Mirvis, 1995), imprevisibilidade e uma maior importância ao sucesso na carreira no sentido psicológico ou subjetivo que se prende com a realização pessoal, orgulho e/ou bem-estar familiar, ao invés do que se verificava nas carreiras mais tradicionais, que se focavam nos critérios objetivos (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005; Hall, 1996; Hall & Mirvis, 1995; Park, 2010). Os indivíduos estão mais preocupados e constroem o seu caminho baseado na sua interpretação relativa às suas experiências de trabalho e experiências na sua vida, considerando que a parte extralaboral também influencia o seu desenvolvimento, desempenho e escolhas laborais (Rego et al., 2015).

Tudo junto, fez com que o conceito de carreira se tenha alterado (Clarke, 2009; Powell & Mainiero, 1992). Há autores que consideram que de facto a carreira tradicional não se verifica nos dias de hoje (e.g., Hall, 1996), no entanto, há autores (e.g., Chudzikowski, 2012; Lips-Wiersma & Hall, 2007; McDonald & Hite, 2005; Rego et al., 2015) que consideram que a carreira tradicional ainda não desapareceu, que ainda há quem ofereça e prefira este tipo de carreiras, e que as novas carreiras ainda não se encontram presentes na totalidade, mas que há um misto entre ambas, daí as várias abordagens das carreiras emergentes (Baruch & Peiperl, 2000; Hall, 1996).

As carreiras são cada vez menos tradicionais (Clarke, 2009), e estes novos ideais e nova forma de construir carreira já têm revelado dificuldades de gestão, nomeadamente ao nível da retenção e criação de oportunidades que vão ao encontro das necessidades dos colaboradores, tornando os locais de trabalho uma fonte pouco segura nas nossas vidas (Ng et al., 2010; Ribeiro, 2013), assim como consequências como a instabilidade para quem

segue carreiras tradicionais, que provém por exemplo da necessidade de ser o próprio a ter de começar a gerir a sua carreira e desenvolvimento (Clarke, 2009). Considera-se que perceber melhor as expectativas e prioridades dos *millennials* permite às empresas perceber melhor como atuar na sua retenção (Ng et al., 2010).

O sucesso na carreira é assim descrito como o resultado das várias realizações, experiências psicológicas positivas, comportamentos dos indivíduos e obtenção de bons resultados laborais ao longo do seu percurso profissional (Arthur et al., 2005; Judge, Cable, Boudreau, & Bretz Jr., 1995; Siebert, Crant & Kraimer, 1999), algo que pode ser decorrente da interpretação e perceção do sujeito relativamente às suas realizações e conquistas que tem alcançado na carreira (Judge et al., 1995), tal como a partir do seu salário, promoções e satisfação na sua carreira (SC) (Siebert, Kraimer & Liden, 2001). Essa perceção, também se deixa influenciar pelos fatores familiares e pessoais e respetivas experiências importantes na sua vida (Hall, 1996), o que remete para o facto de estarmos perante uma era onde o que se pretende é uma carreira que promova satisfação, focada no sucesso subjetivo (Arthur et al., 2005).

A verdade é que hoje, a carreira está muito focada na parte subjetiva e na perceção e controlo sobre a mesma por parte dos colaboradores que têm em conta aspetos laborais e pessoais como a família ou *hobbies* que acabam por determinar as escolhas e perceções (Rego et al., 2015). Na prática, isto significa que um sujeito pode desejar uma carreira e ter tudo para a conseguir, no entanto, a presença de necessidades pessoais podem não fazer com que esse percurso desejado seja concretizado e se abdique do mesmo em prol de outros aspetos (“âncoras de carreira”) (Rego et al., 2015).

Posto isto, percebemos que existem dois tipos de sucesso na carreira, podendo este constructo ser medido de duas formas: pelo sucesso objetivo e/ou subjetivo (Hughes, 1937; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005; Siebert et al., 1999).

Quando o sucesso na carreira é avaliado externamente, através de elementos mensuráveis, observáveis, que permitem comparação real e objetivos (e.g., remuneração, estatuto que detém, promoções) estamos perante o sucesso objetivo (Abele & Wiese, 2008; Arthur et al., 2005; Ng et al., 2005; Srikanth & Israel, 2012).

Quando é avaliado internamente pelo indivíduo, através da perceção pessoal, autoavaliação, expectativas e satisfação relativas ao caminho que efetuou ao longo da carreira (Abele & Wiese, 2008; Arthur et al., 2005; Judge et al., 1995), das suas ambições, dos elementos do contexto de trabalho, das metas que definimos, do estatuto que detém e das oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem, elementos extralaborais como o

tempo pessoal e familiar e ainda as experiências que temos na nossa vida (Arthur et al., 2005; Gattiker & Larwood, 1986; Hughes, 1937), estamos perante o sucesso na carreira ao nível subjetivo, sendo por isso a SC considerada comumente aquilo que traduz o sucesso subjetivo (Greenhaus & Kossek, 2014; Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990; Ng et al., 2005; Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat & Dullaghan, 2015).

Além disso, o sucesso subjetivo passa pelo equilíbrio trabalho-família, desenvolvimento e novas aprendizagens para que ocorra a sensação de realização e concretização dos objetivos pessoais tendo bem presentes os seus valores (Srikanth & Israel, 2012), objetivos, necessidades, crenças e outros aspetos pessoais (Colakoglu, 2011).

Anteriormente era considerado que bons salários e promoções eram os indicadores certos para determinar o sucesso na carreira (i.e., era atribuída maior relevância aos aspetos objetivos) (Ng et al., 2005). No entanto, como as escolhas dos colaboradores começaram a ser influenciadas pelos aspetos pessoais (Hall, 2004), a perspetiva do sujeito tem sido cada vez mais tida em conta, sendo considerado que as expectativas, perceção, valores e sentimentos de realização do sujeito é a forma mais adequada, importante e necessária de avaliar o constructo atualmente (Abele & Wiese, 2008; Hall, 2004; Heslin, 2005; Rego et al., 2015; Seibert et al., 1999), visto que esta dimensão subjetiva se encontra mais próxima da instabilidade que vivemos e da realidade das carreiras de hoje que atribuem maior importância ao lado pessoal do sucesso (Abele & Wiese, 2008; Heslin, 2005; Rego et al., 2015; Seibert et al., 1999).

Posto isto, o que se entende por satisfação na carreira? É a satisfação adquirida e percecionada pelos sujeitos face aos elementos externos e internos da sua carreira (Greenhaus, et al., 1990). Conceitos mais recentes como de Thurairajah (2013), têm seguido as mesmas linhas, considerando a SC, o prazer que o sujeito sente com a carreira a partir da sua remuneração, condições e ambiente laboral, relações interpessoais, entre outros fatores extrínsecos e intrínsecos. Ou seja, prende-se com a interpretação e contentamento dos colaboradores para com os aspetos de carreira mais objetivos como a remuneração e promoção (Judge et al., 1995), o sucesso obtido, o que realizaram, progressos que fizeram até ao momento, suas ambições para o futuro, seu desenvolvimento na carreira de acordo com a sua ambição, as suas experiências, entre outros aspetos (Abele, Spurk & Volmer, 2011; Gattiker & Larwood, 1986; Hofmans, Dries, & Pepermans, 2008).

De acordo com Martínez-León et al. (2018), tendo em conta a teoria do conflito (i.e., que os recursos que gastamos como o tempo e energia numa esfera não permitem recursos suficientes para outra esfera), a SC é definida por aspetos não só laborais, como pessoais

e/ou de cultura, mostrando a relevância de temas extralaborais para a carreira e conseqüente pertinência do presente estudo.

Acaba por remeter para o seu agrado com os fatores tanto internos como externos à carreira (Judge et al., 1995), respetivo percurso e desenvolvimento de competências e *skills* que permitiram uma melhor *performance* e concretização das metas laborais (Oliveira, 2014). Está não só relacionado com as experiências ao longo da carreira (Heslin, 2005), como a sua identidade (Law, Meijers & Wijers, 2002), o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (Finegold & Mohrman, 2001), entre outros aspetos.

Os colaboradores têm hoje em mente, quando tomam decisões e planeiam o seu percurso de carreira, aspetos que lhe permitem obter satisfação ao nível pessoal (e.g., realização pessoal), laboral (e.g., obter satisfação no trabalho), social (e.g., estabelecer relações positivas e que o satisfaçam dentro e fora do trabalho), e relacionados com a família (e.g., encontrar-se satisfeito com o papel que desempenha no seio familiar), revelando assim que a SC também depende das esferas extralaborais (Rego et al., 2015).

De acordo com alguns autores (e.g., Judge, 1995) é a satisfação laboral a grande preditora do sucesso na carreira, no entanto, o que se tem vindo a concluir é que este constructo não faz sentido quando se trata de carreira uma vez que, podemos encontrar-nos satisfeitos com o nosso atual trabalho e ao mesmo tempo descontentes com a sua evolução, realizações e crescimento na carreira (Heslin, 2005). Ou seja, um colaborador pode sentir que tem um bom trabalho, que o satisfaz e que acarreta poucas oportunidades de carreira, podendo promover reduzida SC, sendo que o mesmo pode acontecer ao contrário: estar satisfeito com o seu percurso e descontente com o trabalho atual (Heslin, 2005).

Percebemos assim que a satisfação laboral não permite perceber o sucesso subjetivo do sujeito (Heslin, 2005). Deste modo, é sugerida investigação que assente na SC propriamente dita, de forma a entender a satisfação com o percurso na carreira e não com o trabalho atual (Heslin, 2005).

Como preditores da SC encontram-se aspetos como o CTF, salário, promoções (Martins, Eddleston & Veiga, 2002), compromisso organizacional, perceção de suporte da empresa (Aryee & Debrah, 1993; Cable & DeRue, 2002), segurança laboral, estatuto que detém na empresa, disponibilidade de tempo familiar e pessoal (Arthur et al., 2005), oportunidades de desenvolvimento de carreira, ambiente de aprendizagem contínua, orientações laborais (Ng et al., 2005; Park, 2010), a própria personalidade (Judge et al., 1995; Ng et al., 2005), bons contactos que permitem maior conhecimento/informação e progresso

(Siebert et al., 2001), suporte da chefia, remuneração, promoções (Ng et al., 2005), entre outros.

Já os consequentes, referem-se ao bem-estar, qualidade de vida (Aryee & Luk, 1996), aumento do desempenho (Mignonac & Herbach, 2003), maior compromisso (e.g., Carson, Carson, Phillips & Roe, 1996; Igbaria, 1991); redução das IS (e.g., Joo & Park, 2010), maior apoio e aceitação para com a mudança organizacional (Gaertner, 1989) que é tão relevante dadas as constantes alterações de hoje, entre outros. Portanto, tanto os aspetos objetivos como subjetivos influenciam a SC (Martins et al., 2002; Ng et al., 2005).

Satisfação na Carreira: Relação com a Interface e as Intenções de *Turnover*

A dificuldade em conciliar e compatibilizar as esferas laborais e familiares (Greenhaus & Kossek, 2014; Stephens & Sommer, 1995) levaram à influência da vida extralaboral sobre a carreira dos indivíduos e sobre as suas decisões no que respeita a, por exemplo, aceitar um novo trabalho ou sair do atual local de trabalho (Powell & Greenhaus, 2010). Estes factos fundamentam a necessidade de estudos que relacionem e explorem se as esferas extralaborais determinam aspetos da carreira (e.g., satisfação na carreira dos sujeitos) visto que o sucesso da carreira subjetivo é hoje em dia o mais relevante, onde a perceção dos sujeitos tem impacto no bem-estar (Greenhaus & Kossek, 2014).

Considerando que os indivíduos ao avaliar a sua carreira olham cada vez mais para a sua vida no geral baseados em diferentes critérios, assim como a atual interdependência visível das esferas da nossa vida (Greenhaus & Kossek, 2014; Shockley et al., 2015), e importância atribuída atualmente pelos colaboradores ao equilíbrio entre esferas (Newman, 2011), torna a medida em que o trabalho se encaixa com a vida extralaboral dos sujeitos, um elemento essencial assim como a sua SC.

A teoria do CTF espera que os colaboradores que utilizam mais recursos na família tenham menos recursos disponíveis para utilizar no trabalho e assim progredir e desenvolver a sua carreira (Hirschi, Herrmann, Nagy & Spurk, 2016). Sem recursos disponíveis para a esfera laboral, a capacidade de concretização dos objetivos em termos de carreira é extremamente baixa e conseqüentemente, acarreta insatisfação na carreira (Hirschi et al., 2016). Segundo a teoria, apenas um elevado compromisso e dedicação laboral e utilização de recursos em prol do trabalho, permite um maior sucesso subjetivo (Martínez-León et al., 2018; Ng & Feldman, 2014).

Em relação à teoria do enriquecimento, espera-se que a utilização dos recursos e participação nas esferas extralaborais (e.g., família) facilitem e ajudem a alcançar os objetivos e responsabilidades da esfera laboral, onde a família irá promover elevada SC (Hirschi et al., 2016). Inclusivamente o equilíbrio trabalho-família tem sido também apresentado como um constructo que para alguns autores (e.g., Martínez-León et al., 2018) tem uma forte influência sobre a SC.

É então importante explorar se estes eventos ocorrem, visto que os estudos têm verificado que a esfera da família em particular se correlaciona positivamente com a SC (Hirschi et al., 2016). Hirschi et al. (2016) confirmou parcialmente a perspetiva do enriquecimento, mas não obteve suporte para a perspetiva do conflito, concluindo ainda assim, que é importante que sejam feitos mais estudos que procurem estabelecer estas correlações.

Os estudos (e.g., Martínez-León et al., 2018; Martins, et al., 2002) têm verificado uma forte, significativa e negativa relação entre o CTF e as carreiras dos sujeitos, nomeadamente a SC, tendo sido encontrado na literatura, que as carreiras atuais (e.g., proteana) se encontram significativamente relacionadas com as questões trabalho-família, verificando uma elevada orientação dos indivíduos para a esfera familiar (Hall et al., 2013) revelando a importância da mesma. De acordo com Martínez-León et al. (2018) esta relação é direta, visto que, assim que se introduzem outras variáveis, o efeito significativo desaparece.

Isto pressupõe que de facto, quanto mais baixo for o CTF sentido pelo colaborador, maior será a sua SC (e.g., Beutell & Wittig-Berman, 1999; Martins et al., 2002; Thurairajah, 2013). Até ao momento, apenas foram encontradas correlações negativas quando se trata de conflito na direção do trabalho para a família, considerando que as variáveis laborais são aquelas que mais influência exercem sobre a SC como o caso do envolvimento laboral ou da remuneração (e.g., Beutell & Wittig-Berman, 1999).

Relativamente ao *turnover*, a literatura sustenta que a ausência de SC é um dos elementos que tem uma forte influência sobre a saída do colaborador da empresa (Joo & Park, 2010; Nauta, Van Vianen, Van Der Heijden, Van Dam & Willemsen, 2009), sendo que, ao decidir abandonar a empresa e ao encontrar outras possibilidades e oportunidades, maior será a propensão e rapidez dos colaboradores em aceitar novas propostas de trabalho e mais rápido sairão (Griffeth et al., 2000). Além disso, o efeito também se verifica para a retenção: quanto maior a SC por parte dos colaboradores, maior a propensão dos mesmos para continuar na empresa em que se encontram (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009). Ou

seja, a carreira e satisfação com a mesma, devido às oportunidades que surgem para a construir, podem também constituir-se como fortes preditores da retenção (Kochanski & Ledford, 2001).

A verdade é que a literatura tem encontrado relações extremamente fortes, significativas e negativas entre a SC e as IS (e.g., Guan, Wen, Chen, Liu, Si, Liu, Wang, Fu, Zhang & Dong, 2013), o que remete para o facto de os sujeitos irem em busca de oportunidades que correspondam às suas ambições de carreira e de trabalho, aumentando assim a sua perceção de sucesso (Hall, 1996). Estas conclusões de que a perceção de sucesso na carreira se encontra correlacionada fortemente com as IS têm inclusivamente surgido em estudos mais recentes (e.g., Chan & Mai, 2015; Pachulicz, Schmitt, & Kuljanin, 2008), com participantes que têm carreiras com reduzida oportunidade de empregos para a vida.

As empresas devem por isso olhar mais para este constructo e preocuparem-se em aumentar a SC dos seus colaboradores como medida de prevenção da saída dos mesmos (Direnzo & Greenhaus, 2011).

Anexo B – Questionário



Há Vida Além do Trabalho

O presente questionário foi desenvolvido no âmbito da dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia Social e das Organizações no ISPA – Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, e pretende compreender a forma como os profissionais nos dias de hoje olham para o seu bem-estar e para os atributos do seu atual trabalho, de forma a alertar as organizações para as problemáticas apresentadas para que possam melhorar a gestão de pessoas no futuro.

Para isso, caso tenha mais de 18 anos e seja colaborador/trabalhador de alguma organização/instituição, pode prosseguir e responder às afirmações que serão apresentadas e que refletem os seus sentimentos e opiniões relativas à mesma.

Por favor, responda com a maior sinceridade e espontaneidade, para que os dados possam obter veracidade.

Todas as respostas serão estritamente confidenciais e anónimas, utilizando-as apenas para fins académicos e de investigação, sendo que a sua participação é totalmente voluntária. Por isso mesmo, não insira o seu nome.

Interface Trabalho-Família

1. Conflito:

O nosso trabalho por vezes reflete-se nas nossas atividades extralaborais, nomeadamente na família e vice-versa. De acordo com a sua vivência e opinião, assinale com um (x) a opção com que mais se identifica nas afirmações seguintes:

Discordo Fortemente	Discordo	Não Discordo nem Concordo	Concordo	Concordo Fortemente
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. Sinto que não tenho tempo suficiente para as minhas tarefas em casa , devido ao tempo que tenho de despende no trabalho					
2. Sinto-me “culpado(a)” por gastar muito tempo no trabalho e não ter tempo suficiente para a minha família					
3. O meu trabalho afasta-me mais do que eu gosto das minhas atividades familiares					
4. O meu trabalho retira-me tempo que eu gostaria de passar com a minha família					
5. O meu trabalho interfere com as minhas tarefas familiares					
6. Quando chego a casa depois do trabalho sinto-me demasiado cansado(a) fisicamente para realizar as tarefas familiares					
7. O <i>stress</i> provocado pelo meu trabalho faz com que chegue a casa irritado(a)					
8. A tensão e a ansiedade provocadas pelo meu trabalho interferem com a minha vida familiar					
9. Tenho tanto trabalho para fazer no meu emprego que não consigo descontraí-me quando estou em família					
10. As exigências do meu trabalho tornam difícil manter o tipo de relação que gostaria de ter com o meu/minha marido/mulher e/ou filhos(as)					

11. Quando chego a casa do trabalho estou tão cansado(a) emocionalmente que não consigo estar disponível para a minha família					
12. Devido a todas as pressões do meu trabalho chego a casa demasiado tenso(a) para fazer todas as coisas de que gosto					
13. Quando estou em casa , estou preocupado(a) com o trabalho					
14. O tempo gasto em atividades familiares interfere com o meu trabalho					
15. As minhas atividades familiares impedem-me de vir trabalhar					
16. Dou comigo a telefonar para a família e a tratar de assuntos pessoais durante o horário de trabalho					
17. Estou com pressa no trabalho para poder ir para casa					
18. Tenho de faltar ao trabalho por causa do tempo que tenho que gastar com as minhas responsabilidades familiares					
19. A minha vida pessoal toma-me tempo que gostaria de ter para trabalhar					
20. No meu trabalho , estou muitas vezes preocupado(a) com questões familiares					
21. O <i>stress</i> provocado pela minha vida familiar interfere com a minha vida profissional					
22. As exigências da minha vida familiar impedem-me de aceitar maiores responsabilidades no trabalho					
23. Fico stressado(a) quando tenho que equilibrar as minhas tarefas familiares com as do trabalho					
24. As minhas responsabilidades familiares interferem com o meu trabalho					
25. Tenho dificuldades em me concentrar no trabalho porque estou tenso e preocupado com questões familiares					
26. É-me difícil desempenhar bem todas as tarefas do meu trabalho devido a todas as pressões exercidas sobre mim em casa					
27. Estou demasiado cansado no emprego por causa das coisas que tenho de fazer em casa					

2. Enriquecimento:

Discordo Fortemente	Discordo	Não Discordo nem Concordo	Concordo	Concordo Fortemente
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família					
2. O meu envolvimento com o meu trabalho põe-me com bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família					
3. O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a sentir preenchido(a) como pessoa e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família					
4. O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a ganhar conhecimentos e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador					
5. O meu envolvimento com a minha família põe-me de bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador					
6. O meu envolvimento com a minha família exige-me que evite desperdiçar tempo no trabalho e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador					
7. O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a ganhar conhecimentos e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família					
8. O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família					
9. O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir realizado(a) e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família					
10. O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador					

11. O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador					
12. O meu envolvimento com a minha família encoraja-me a usar o meu tempo no trabalho com concentração e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador					
13. O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família					
14. O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir contente e otimista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família					
15. O meu envolvimento com o meu trabalho dá-me a sensação de sucesso e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família					
16. O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a alargar o meu conhecimento sobre novos assuntos e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador					
17. O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir contente e otimista e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador					
18. O meu envolvimento com a minha família obriga-me a ser mais focado(a) no trabalho e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador					

3. Equilíbrio:

Discordo Fortemente	Discordo	Não Discordo nem Concordo	Concordo	Concordo Fortemente
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. Sou capaz de negociar e cumprir o que é esperado de mim no meu trabalho e na minha família					
2. Consigo corresponder às expectativas, quanto ao meu papel, das pessoas importantes no meu trabalho e na minha vida familiar					

3. As pessoas que me são próximas diriam que eu consigo um bom equilíbrio entre a vida profissional e familiar					
4. Sou capaz de cumprir as expectativas que os meus supervisores e os meus familiares têm sobre mim					
5. Os meus colegas de trabalho e os membros da minha família diriam que eu correspondo às suas expectativas					
6. É claro para mim, com base no feedback dos meus colegas de trabalho e dos membros da minha família, que estou a cumprir as minhas responsabilidades quer no trabalho como na família					

4. Carreira:

Face à nossa carreira existem aspetos que nos dão mais satisfação do que outros.

Relativamente ao grau com que se sente satisfeito, apresentam-se várias opções de respostas das quais deverá escolher apenas uma, assinalando com um (x) a que se mais se aproxima da sua opinião:

Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. Estou satisfeito com o sucesso que alcancei na minha carreira					
2. Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos globais de carreira					
3. Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de remuneração					
4. Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de evolução profissional					
5. Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de desenvolvimento de novas competências					

5. Relativamente à Organização:

Por vezes no nosso trabalho temos sensações de mal-estar e desejamos outros desafios, por isso mesmo, de acordo com a sua perceção e vivência, assinale com um (x) a resposta que mais se adequa ao que sente a esse respeito:

Não se aplica nada a mim	Aplica-se pouco a mim	Aplica-se em parte a mim	Aplica-se muito a mim	Aplica-se totalmente a mim
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. Estou a pensar permanecer nesta organização o máximo de tempo possível					
2. É muito provável que num futuro próximo venha a sair desta organização					
3. Se pudesse, sairia desta empresa hoje					
4. Vou manter-me nesta organização por mais de um ano					
5. Estou a pensar deixar esta organização num futuro próximo					
6. Atualmente, estou ativamente à procura de outro emprego noutra organização					
7. Estou a pensar ficar nesta organização por mais algum tempo					
8. Se puder permanecerei nesta organização o máximo de tempo possível					

6. Dados Sociodemográficos:

Para terminar, preencha alguns dados sociodemográficos necessários à conclusão do estudo. A confidencialidade dos dados será mais uma vez assegurada. As informações fornecidas serão apenas para fins académicos. Por favor assinale com um (x) a opção correspondente:

1. Sexo: Feminino Masculino
2. Idade: _____
3. Estado Civil:
 Solteiro Casado/União de Facto Divorciado/Viúvo
4. Habilitações Literárias:
 Inferior ou Igual ao 12ºano
 Frequência Universitária
 Licenciatura
 Mestrado ou Superior
5. Antiguidade na Instituição Atual: _____
6. Exerce algum cargo de chefia? Sim Não
7. Qual é o seu vínculo laboral?
 Contrato Sem Termo (Efetivo)
 Contrato a Termo Certo
 Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário
 Contrato a Termo Incerto
 Outro
8. Trabalha por turnos? Sim Não

9. Número de Horas de Trabalho Semanais:

Menos de 40 Horas

Entre 40 e 50 Horas

Mais de 50 Horas

10. Número de Horas de Trabalho Semanais do Companheiro:

Menos de 40 Horas

Entre 40 e 50 Horas

Mais de 50 Horas

11. Número de Filhos:

0

1

2

3

4 ou mais

12. Idade do Filho mais novo:

Menos de 6 anos

De 6 anos a 10 anos

De 11 a 15 anos

De 16 a 18 anos

Mais de 18 anos

Muito Obrigada pela Participação!

Para informações adicionais, questões ou aquisição dos resultados, enviar um E-mail para o seguinte contacto: mafaldan17@gmail.com

Anexo C – Estatística Descritiva da Amostra

Sexo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	152	65,8	65,8	65,8
	Masculino	79	34,2	34,2	100,0
	Total	231	100,0	100,0	

Idade

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	231	19	68	36,55	10,294
Valid N (listwise)	231				

EstCiv

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Solteiro	88	38,1	38,1	38,1
	Casado/ União de Facto	123	53,2	53,2	91,3
	Divorciado/ Viúvo	20	8,7	8,7	100,0
	Total	231	100,0	100,0	

HabLit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Igual ou Inferior ao 12º ano	58	25,1	25,1	25,1
	Frequência Universitária	34	14,7	14,7	39,8
	Licenciatura	42	18,2	18,2	58,0
	Mestrado ou Superior	97	42,0	42,0	100,0
	Total	231	100,0	100,0	

Antiguidade

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Antiguidade	231	,50	45,00	8,8290	9,34117
Valid N (listwise)	231				

Chefia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Não	176	76,2	76,2	76,2
Sim	55	23,8	23,8	100,0
Total	231	100,0	100,0	

Vínculo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sem Termo	137	59,3	59,3	59,3
A Termo Certo	44	19,0	19,0	78,4
A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	10	4,3	4,3	82,7
A Termo Incerto	15	6,5	6,5	89,2
Outro	25	10,8	10,8	100,0
Total	231	100,0	100,0	

Turnos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Não	185	80,1	80,1	80,1
Sim	46	19,9	19,9	100,0
Total	231	100,0	100,0	

HorasProp

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Inferior a 40 horas	74	32,0	32,0	32,0
De 40 a 50 horas	129	55,8	55,8	87,9
Superior a 50 horas	28	12,1	12,1	100,0
Total	231	100,0	100,0	

HorasConj

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Inferior a 40 horas	35	15,2	28,5	28,5
	De 40 a 50 horas	71	30,7	57,7	86,2
	Superior a 50 horas	17	7,4	13,8	100,0
	Total	123	53,2	100,0	
Missing	System	108	46,8		
Total		231	100,0		

Filhos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	116	50,2	50,2	50,2
	1	57	24,7	24,7	74,9
	2	47	20,3	20,3	95,2
	3	9	3,9	3,9	99,1
	4	2	,9	,9	100,0
Total		231	100,0	100,0	

IdadeFilhos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Inferior a 6 anos	36	15,6	31,3	31,3
	De 6 a 10 anos	28	12,1	24,3	55,7
	De 11 a 15 anos	17	7,4	14,8	70,4
	De 16 a 18 anos	7	3,0	6,1	76,5
	Superior a 18 anos	27	11,7	23,5	100,0
Total		115	49,8	100,0	
Missing	System	116	50,2		
Total		231	100,0		

Anexo D – Estatística Descritiva das Variáveis

Estatística Descritiva das Variáveis					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ConfTF	231	1,00	5,00	3,2811	,80041
ConfFT	231	1,00	4,27	2,1673	,68065
EnriqTF	231	1,00	5,00	3,4416	,70729
EnriqFT	231	2,25	5,00	3,8474	,52192
Equilíbrio	231	2,00	5,00	3,7417	,58433
SatisCar	231	1,00	5,00	3,2095	,87362
ISáda	231	1,00	5,00	2,7136	1,07692
IRetençãoMod	231	1,00	5,00	3,2619	1,07825
Valid N (listwise)	231				

Anexo E – Testes de Comparação de Médias

Group Statistics					
	Sexo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ConfTF	Feminino	152	3,3421	,79566	,06454
	Masculino	79	3,1636	,80143	,09017
ConfFT	Feminino	152	2,2219	,68764	,05578
	Masculino	79	2,0621	,65855	,07409
EnriqTF	Feminino	152	3,4393	,68653	,05568
	Masculino	79	3,4459	,75012	,08439
EnriqFT	Feminino	152	3,8429	,52906	,04291
	Masculino	79	3,8560	,51113	,05751
Equilíbrio	Feminino	152	3,7149	,59974	,04865
	Masculino	79	3,7932	,55355	,06228
SatisCar	Feminino	152	3,1513	,90824	,07367
	Masculino	79	3,3215	,79641	,08960
ISaída	Feminino	152	2,7928	1,07859	,08749
	Masculino	79	2,5612	1,06390	,11970
IRetençãoMod	Feminino	152	3,1382	1,05353	,08545
	Masculino	79	3,5000	1,09193	,12285

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
				F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
									Lower	Upper
ConfTF	Equal variances assumed	,152	,697	1,614	229	,108	,17852	,11063	-	,39651
	Equal variances not assumed			1,610	157,090	,109	,17852	,11088	-	,39754

ConfFT	Equal	,130	,719	1,699	229	,091	,15975	,09402	-	,34500
	variances assumed								,02550	
	Equal			1,723	164,211	,087	,15975	,09274	-	,34286
	variances not assumed								,02336	
EnriqTF	Equal	,033	,856	-,066	229	,947	-,00652	,09831	-	,18719
	variances assumed								,20024	
	Equal			-,065	146,368	,949	-,00652	,10111	-	,19330
	variances not assumed								,20635	
EnriqFT	Equal	,259	,612	-,180	229	,857	-,01309	,07254	-	,12985
	variances assumed								,15602	
	Equal			-,182	162,953	,856	-,01309	,07175	-	,12860
	variances not assumed								,15477	
Equilíbrío	Equal	2,190	,140	-,966	229	,335	-,07834	,08106	-	,08138
	variances assumed								,23805	
	Equal			-,991	169,598	,323	-,07834	,07903	-	,07766
	variances not assumed								,23434	
SatisCar	Equal	1,887	,171	-	229	,161	-,17020	,12091	-	,06804
	variances assumed			1,408					,40845	
	Equal			-	177,251	,144	-,17020	,11600	-	,05871
	variances not assumed			1,467					,39912	
ISaída	Equal	,000	,999	1,555	229	,121	,23158	,14891	-	,52499
	variances assumed								,06182	
	Equal			1,562	160,005	,120	,23158	,14826	-	,52438
	variances not assumed								,06122	

IRetençãoMod	Equal	,090	,764	-	229	,015	-,36184	,14796	-	-
	variances assumed		2,446						,65338	,07031
	Equal			-	153,210	,017	-,36184	,14965	-	-
	variances not assumed		2,418						,65748	,06620

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ConfTF	Solteiro	88	3,2028	,77541	,08266	3,0385	3,3671	1,00	4,69
	Casado/ União de Facto	123	3,3265	,81446	,07344	3,1811	3,4718	1,00	5,00
	Divorciado/ Viúvo	20	3,3462	,83467	,18664	2,9555	3,7368	2,00	4,69
	Total	231	3,2811	,80041	,05266	3,1773	3,3848	1,00	5,00
ConfFT	Solteiro	88	2,1581	,69501	,07409	2,0108	2,3053	1,00	4,27
	Casado/ União de Facto	123	2,1633	,68989	,06221	2,0402	2,2865	1,00	4,09
	Divorciado/ Viúvo	20	2,2318	,57909	,12949	1,9608	2,5028	1,18	3,36
	Total	231	2,1673	,68065	,04478	2,0790	2,2555	1,00	4,27
EnriqTF	Solteiro	88	3,3927	,69173	,07374	3,2461	3,5392	1,00	4,56
	Casado/ União de Facto	123	3,4706	,75024	,06765	3,3367	3,6046	1,00	5,00
	Divorciado/ Viúvo	20	3,4778	,48244	,10788	3,2520	3,7036	2,33	4,11
	Total	231	3,4416	,70729	,04654	3,3499	3,5333	1,00	5,00
EnriqFT	Solteiro	88	3,7784	,47257	,05038	3,6783	3,8785	2,63	4,88
	Casado/ União de Facto	123	3,9014	,56318	,05078	3,8009	4,0019	2,25	5,00

	Divorciado/ Viúvo	20	3,8188	,44329	,09912	3,6113	4,0262	3,00	4,63
	Total	231	3,8474	,52192	,03434	3,7797	3,9151	2,25	5,00
Equilíbrio	Solteiro	88	3,7121	,62551	,06668	3,5796	3,8447	2,00	5,00
	Casado/ União de Facto	123	3,7493	,56675	,05110	3,6482	3,8505	2,00	4,83
	Divorciado/ Viúvo	20	3,8250	,51718	,11564	3,5830	4,0670	2,67	5,00
	Total	231	3,7417	,58433	,03845	3,6660	3,8175	2,00	5,00
SatisCar	Solteiro	88	3,2091	,85764	,09142	3,0274	3,3908	1,00	5,00
	Casado/ União de Facto	123	3,2163	,90449	,08155	3,0548	3,3777	1,00	5,00
	Divorciado/ Viúvo	20	3,1700	,78479	,17548	2,8027	3,5373	1,80	4,80
	Total	231	3,2095	,87362	,05748	3,0963	3,3228	1,00	5,00
ISaída	Solteiro	88	3,0322	1,10232	,11751	2,7986	3,2658	1,00	5,00
	Casado/ União de Facto	123	2,5285	1,03616	,09343	2,3435	2,7134	1,00	5,00
	Divorciado/ Viúvo	20	2,4500	,90337	,20200	2,0272	2,8728	1,00	3,83
	Total	231	2,7136	1,07692	,07086	2,5740	2,8532	1,00	5,00
IRetençãoMod	Solteiro	88	3,0114	1,05039	,11197	2,7888	3,2339	1,00	5,00
	Casado/ União de Facto	123	3,4837	1,02616	,09253	3,3006	3,6669	1,00	5,00
	Divorciado/ Viúvo	20	3,0000	1,25656	,28098	2,4119	3,5881	1,00	5,00
	Total	231	3,2619	1,07825	,07094	3,1221	3,4017	1,00	5,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ConfTF	Between Groups	,877	2	,439	,683	,506
	Within Groups	146,474	228	,642		
	Total	147,351	230			
ConfFT	Between Groups	,093	2	,046	,099	,906
	Within Groups	106,462	228	,467		
	Total	106,554	230			
EnriqTF	Between Groups	,341	2	,170	,338	,713
	Within Groups	114,719	228	,503		
	Total	115,060	230			
EnriqFT	Between Groups	,794	2	,397	1,464	,234
	Within Groups	61,858	228	,271		
	Total	62,652	230			
Equilíbrio	Between Groups	,223	2	,111	,325	,723
	Within Groups	78,310	228	,343		
	Total	78,533	230			
SatisCar	Between Groups	,037	2	,018	,024	,976
	Within Groups	175,502	228	,770		
	Total	175,539	230			
ISAída	Between Groups	14,538	2	7,269	6,572	,002
	Within Groups	252,204	228	1,106		
	Total	266,742	230			
IRetençãoMod	Between Groups	12,949	2	6,474	5,801	,003
	Within Groups	254,456	228	1,116		
	Total	267,405	230			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) EstCiv	(J) EstCiv	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ConfTF	Solteiro	Casado/ União	-,12366	,11191	,512	-,3877	,1403
		Divorciado/ Viúvo	-,14336	,19855	,751	-,6118	,3250
		Solteiro	,12366	,11191	,512	-,1403	,3877

	Casado/ de Facto	União	Divorciado/ Viúvo	-,01970	,19325	,994	-,4756	,4362
	Divorciado/ Viúvo		Solteiro	,14336	,19855	,751	-,3250	,6118
			Casado/ de Facto	,01970	,19325	,994	-,4362	,4756
ConfFT	Solteiro		Casado/ de Facto	-,00528	,09541	,998	-,2304	,2198
			Divorciado/ Viúvo	-,07376	,16927	,901	-,4731	,3256
	Casado/ de Facto	União	Solteiro	,00528	,09541	,998	-,2198	,2304
			Divorciado/ Viúvo	-,06848	,16475	,909	-,4571	,3202
	Divorciado/ Viúvo		Solteiro	,07376	,16927	,901	-,3256	,4731
			Casado/ de Facto	,06848	,16475	,909	-,3202	,4571
EnriqTF	Solteiro		Casado/ de Facto	-,07796	,09904	,711	-,3116	,1557
			Divorciado/ Viúvo	-,08510	,17571	,879	-,4996	,3294
	Casado/ de Facto	União	Solteiro	,07796	,09904	,711	-,1557	,3116
			Divorciado/ Viúvo	-,00714	,17102	,999	-,4106	,3963
	Divorciado/ Viúvo		Solteiro	,08510	,17571	,879	-,3294	,4996
			Casado/ de Facto	,00714	,17102	,999	-,3963	,4106
EnriqFT	Solteiro		Casado/ de Facto	-,12301	,07272	,211	-,2946	,0486
			Divorciado/ Viúvo	-,04034	,12903	,948	-,3447	,2641
	Casado/ de Facto	União	Solteiro	,12301	,07272	,211	-,0486	,2946
			Divorciado/ Viúvo	,08267	,12558	,788	-,2136	,3789
	Divorciado/ Viúvo		Solteiro	,04034	,12903	,948	-,2641	,3447
			Casado/ de Facto	-,08267	,12558	,788	-,3789	,2136
Equilíbrio	Solteiro		Casado/ de Facto	-,03720	,08183	,892	-,2302	,1558
			Divorciado/ Viúvo	-,11288	,14518	,717	-,4554	,2296
			Solteiro	,03720	,08183	,892	-,1558	,2302

	Casado/ de Facto	União	Divorciado/ Viúvo	-,07568	,14130	,854	-,4090	,2577
	Divorciado/ Viúvo		Solteiro	,11288	,14518	,717	-,2296	,4554
			Casado/ de Facto	,07568	,14130	,854	-,2577	,4090
SatisCar	Solteiro		Casado/ de Facto	-,00717	,12250	,998	-,2962	,2818
			Divorciado/ Viúvo	,03909	,21733	,982	-,4736	,5518
	Casado/ de Facto	União	Solteiro	,00717	,12250	,998	-,2818	,2962
			Divorciado/ Viúvo	,04626	,21153	,974	-,4528	,5453
	Divorciado/ Viúvo		Solteiro	-,03909	,21733	,982	-,5518	,4736
			Casado/ de Facto	-,04626	,21153	,974	-,5453	,4528
ISaída	Solteiro		Casado/ de Facto	,50374*	,14684	,002	,1573	,8502
			Divorciado/ Viúvo	,58220	,26053	,068	-,0324	1,1968
	Casado/ de Facto	União	Solteiro	-,50374*	,14684	,002	-,8502	-,1573
			Divorciado/ Viúvo	,07846	,25358	,949	-,5198	,6767
	Divorciado/ Viúvo		Solteiro	-,58220	,26053	,068	-1,1968	,0324
			Casado/ de Facto	-,07846	,25358	,949	-,6767	,5198
IRetençãoMod	Solteiro		Casado/ de Facto	-,47238*	,14750	,004	-,8203	-,1244
			Divorciado/ Viúvo	,01136	,26169	,999	-,6060	,6287
	Casado/ de Facto	União	Solteiro	,47238*	,14750	,004	,1244	,8203
			Divorciado/ Viúvo	,48374	,25471	,141	-,1171	1,0846
	Divorciado/ Viúvo		Solteiro	-,01136	,26169	,999	-,6287	,6060
			Casado/ de Facto	-,48374	,25471	,141	-1,0846	,1171

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

						95% Confidence			
						Interval for Mean			
				Std.	Std.	Lower	Upper		
		N	Mean	Deviation	Error	Bound	Bound	Minimum	Maximum
ConfTF	Igual ou	58	3,3223	,86219	,11321	3,0956	3,5490	1,00	5,00
	Inferior ao 12º ano								
	Frequência Universitária	34	3,2692	,86910	,14905	2,9660	3,5725	1,00	4,69
	Licenciatura	42	3,3462	,73591	,11355	3,1168	3,5755	2,15	4,69
	Mestrado ou Superior	97	3,2324	,77283	,07847	3,0766	3,3881	1,23	4,69
Total		231	3,2811	,80041	,05266	3,1773	3,3848	1,00	5,00
ConfFT	Igual ou	58	2,2320	,66591	,08744	2,0569	2,4071	1,00	4,09
	Inferior ao 12º ano								
	Frequência Universitária	34	2,0775	,82599	,14166	1,7893	2,3657	1,00	4,27
	Licenciatura	42	2,0238	,57987	,08948	1,8431	2,2045	1,00	3,82
	Mestrado ou Superior	97	2,2221	,67164	,06819	2,0868	2,3575	1,00	3,91
Total		231	2,1673	,68065	,04478	2,0790	2,2555	1,00	4,27
EnriqTF	Igual ou	58	3,3812	,66670	,08754	3,2059	3,5565	1,00	5,00
	Inferior ao 12º ano								
	Frequência Universitária	34	3,2222	,75061	,12873	2,9603	3,4841	1,00	4,00
	Licenciatura	42	3,3836	,68722	,10604	3,1694	3,5978	1,00	4,44
	Mestrado ou Superior	97	3,5796	,70660	,07174	3,4372	3,7220	1,78	5,00
Total		231	3,4416	,70729	,04654	3,3499	3,5333	1,00	5,00
EnriqFT	Igual ou	58	3,8319	,62590	,08218	3,6673	3,9965	2,63	5,00
	Inferior ao 12º ano								
	Frequência Universitária	34	3,7243	,47850	,08206	3,5573	3,8912	2,88	4,50
	Licenciatura	42	3,7857	,49486	,07636	3,6315	3,9399	2,25	4,75
	Mestrado ou Superior	97	3,9265	,47247	,04797	3,8313	4,0218	2,25	5,00

	Total		231	3,8474	,52192	,03434	3,7797	3,9151	2,25	5,00
Equilíbrio	Igual ou	58	3,9483	,44504	,05844	3,8313	4,0653	3,00	5,00	
	Inferior ao 12º ano									
	Frequência Universitária	34	3,7353	,63844	,10949	3,5125	3,9581	2,00	5,00	
	Licenciatura	42	3,5516	,64653	,09976	3,3501	3,7531	2,00	5,00	
	Mestrado ou Superior	97	3,7027	,58196	,05909	3,5855	3,8200	2,00	4,83	
	Total	231	3,7417	,58433	,03845	3,6660	3,8175	2,00	5,00	
SatisCar	Igual ou	58	3,0621	,91091	,11961	2,8226	3,3016	1,00	4,40	
	Inferior ao 12º ano									
	Frequência Universitária	34	3,0765	,94838	,16265	2,7456	3,4074	1,00	4,40	
	Licenciatura	42	3,2000	,78771	,12155	2,9545	3,4455	1,80	5,00	
	Mestrado ou Superior	97	3,3485	,85014	,08632	3,1771	3,5198	1,00	5,00	
	Total	231	3,2095	,87362	,05748	3,0963	3,3228	1,00	5,00	
ISaída	Igual ou	58	2,4109	1,03976	,13653	2,1375	2,6843	1,00	4,83	
	Inferior ao 12º ano									
	Frequência Universitária	34	2,7157	1,00715	,17273	2,3643	3,0671	1,00	5,00	
	Licenciatura	42	2,8968	1,05278	,16245	2,5688	3,2249	1,00	5,00	
	Mestrado ou Superior	97	2,8144	1,11099	,11280	2,5905	3,0383	1,00	5,00	
	Total	231	2,7136	1,07692	,07086	2,5740	2,8532	1,00	5,00	
IRetençãoMod	Igual ou	58	3,3190	1,19097	,15638	3,0058	3,6321	1,00	5,00	
	Inferior ao 12º ano									
	Frequência Universitária	34	3,2353	1,00178	,17180	2,8858	3,5848	1,00	5,00	
	Licenciatura	42	3,2619	1,01356	,15639	2,9461	3,5778	1,00	5,00	
	Mestrado ou Superior	97	3,2371	1,07552	,10920	3,0203	3,4539	1,00	5,00	
	Total	231	3,2619	1,07825	,07094	3,1221	3,4017	1,00	5,00	

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ConfTF	Between Groups	,511	3	,170	,264	,852
	Within Groups	146,839	227	,647		
	Total	147,351	230			
ConfFT	Between Groups	1,673	3	,558	1,207	,308
	Within Groups	104,882	227	,462		
	Total	106,554	230			
EnriqTF	Between Groups	3,837	3	1,279	2,610	,052
	Within Groups	111,223	227	,490		
	Total	115,060	230			
EnriqFT	Between Groups	1,297	3	,432	1,599	,190
	Within Groups	61,355	227	,270		
	Total	62,652	230			
Equilíbrio	Between Groups	4,142	3	1,381	4,213	,006
	Within Groups	74,391	227	,328		
	Total	78,533	230			
SatisCar	Between Groups	3,739	3	1,246	1,647	,179
	Within Groups	171,800	227	,757		
	Total	175,539	230			
ISAída	Between Groups	7,710	3	2,570	2,252	,083
	Within Groups	259,032	227	1,141		
	Total	266,742	230			
IRetençãoMod	Between Groups	,273	3	,091	,077	,972
	Within Groups	267,132	227	1,177		
	Total	267,405	230			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) HabLit	(J) HabLit	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ConfTF	Igual ou Inferior ao 12º ano	Frequência Universitária	,05305	,17372	,990	-,3966	,5027
		Licenciatura	-,02387	,16296	,999	-,4456	,3979
		Mestrado ou Superior	,08993	,13350	,907	-,2556	,4354

	Frequência Universitária	Igual ou Inferior ao 12º ano	-,05305	,17372	,990	-,5027	,3966
		Licenciatura	-,07692	,18555	,976	-,5571	,4033
		Mestrado ou Superior	,03688	,16029	,996	-,3780	,4517
	Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano	,02387	,16296	,999	-,3979	,4456
		Frequência Universitária	,07692	,18555	,976	-,4033	,5571
		Mestrado ou Superior	,11380	,14856	,870	-,2707	,4983
	Mestrado ou Superior	Igual ou Inferior ao 12º ano	-,08993	,13350	,907	-,4354	,2556
		Frequência Universitária	-,03688	,16029	,996	-,4517	,3780
		Licenciatura	-,11380	,14856	,870	-,4983	,2707
ConfFT	Igual ou Inferior ao 12º ano	Frequência Universitária	,15443	,14682	,719	-,2256	,5344
		Licenciatura	,20817	,13772	,432	-,1483	,5646
		Mestrado ou Superior	,00986	,11282	1,000	-,2822	,3019
	Frequência Universitária	Igual ou Inferior ao 12º ano	-,15443	,14682	,719	-,5344	,2256
		Licenciatura	,05373	,15681	,986	-,3521	,4596
		Mestrado ou Superior	-,14458	,13547	,710	-,4952	,2060
	Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano	-,20817	,13772	,432	-,5646	,1483
		Frequência Universitária	-,05373	,15681	,986	-,4596	,3521
		Mestrado ou Superior	-,19831	,12555	,392	-,5233	,1266
	Mestrado ou Superior	Igual ou Inferior ao 12º ano	-,00986	,11282	1,000	-,3019	,2822
		Frequência Universitária	,14458	,13547	,710	-,2060	,4952
		Licenciatura	,19831	,12555	,392	-,1266	,5233
EnriqTF	Igual ou Inferior ao 12º ano	Frequência Universitária	,15900	,15119	,719	-,2323	,5503
		Licenciatura	-,00237	,14182	1,000	-,3694	,3647

	Mestrado ou Superior		-,19838	,11619	,322	-,4991	,1023
Frequência Universitária	Igual ou Inferior ao 12º ano		-,15900	,15119	,719	-,5503	,2323
	Licenciatura		-,16138	,16148	,750	-,5793	,2566
	Mestrado ou Superior		-,35739	,13951	,054	-,7185	,0037
Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano		,00237	,14182	1,000	-,3647	,3694
	Frequência Universitária		,16138	,16148	,750	-,2566	,5793
	Mestrado ou Superior		-,19601	,12930	,430	-,5306	,1386
Mestrado Superior	ou Igual ou Inferior ao 12º ano		,19838	,11619	,322	-,1023	,4991
	Frequência Universitária		,35739	,13951	,054	-,0037	,7185
	Licenciatura		,19601	,12930	,430	-,1386	,5306
EnriqFT	Igual ou Inferior ao 12º ano	Frequência Universitária	,10763	,11229	,773	-,1830	,3983
		Licenciatura	,04618	,10534	,972	-,2264	,3188
		Mestrado ou Superior	-,09465	,08629	,692	-,3180	,1287
	Frequência Universitária	Igual ou Inferior ao 12º ano	-,10763	,11229	,773	-,3983	,1830
		Licenciatura	-,06145	,11994	,956	-,3719	,2490
		Mestrado ou Superior	-,20228	,10362	,209	-,4705	,0659
	Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano	-,04618	,10534	,972	-,3188	,2264
		Frequência Universitária	,06145	,11994	,956	-,2490	,3719
		Mestrado ou Superior	-,14083	,09603	,459	-,3894	,1077
	Mestrado Superior	ou Igual ou Inferior ao 12º ano	,09465	,08629	,692	-,1287	,3180
		Frequência Universitária	,20228	,10362	,209	-,0659	,4705
		Licenciatura	,14083	,09603	,459	-,1077	,3894
Equilíbrio	Igual ou Inferior ao 12º ano	Frequência Universitária	,21298	,12365	,314	-,1070	,5330
		Licenciatura	,39669*	,11599	,004	,0965	,6969

	Mestrado ou Superior		,24553	,09502	,051	-,0004	,4915
Frequência Universitária	Igual ou Inferior ao 12º ano		-,21298	,12365	,314	-,5330	,1070
	Licenciatura		,18371	,13207	,506	-,1581	,5255
	Mestrado ou Superior		,03254	,11409	,992	-,2627	,3278
Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano		-,39669*	,11599	,004	-,6969	-,0965
	Frequência Universitária		-,18371	,13207	,506	-,5255	,1581
	Mestrado ou Superior		-,15116	,10574	,482	-,4248	,1225
Mestrado Superior	ou Igual ou Inferior ao 12º ano		-,24553	,09502	,051	-,4915	,0004
	Frequência Universitária		-,03254	,11409	,992	-,3278	,2627
	Licenciatura		,15116	,10574	,482	-,1225	,4248
SatisCar	Igual ou Inferior ao 12º ano	Frequência Universitária	-,01440	,18791	1,000	-,5007	,4719
		Licenciatura	-,13793	,17626	,862	-,5941	,3183
		Mestrado ou Superior	-,28638	,14440	,197	-,6601	,0873
	Frequência Universitária	Igual ou Inferior ao 12º ano	,01440	,18791	1,000	-,4719	,5007
		Licenciatura	-,12353	,20070	,927	-,6430	,3959
		Mestrado ou Superior	-,27198	,17338	,399	-,7207	,1768
	Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano	,13793	,17626	,862	-,3183	,5941
		Frequência Universitária	,12353	,20070	,927	-,3959	,6430
		Mestrado ou Superior	-,14845	,16069	,792	-,5644	,2674
	Mestrado Superior	ou Igual ou Inferior ao 12º ano	,28638	,14440	,197	-,0873	,6601
		Frequência Universitária	,27198	,17338	,399	-,1768	,7207
		Licenciatura	,14845	,16069	,792	-,2674	,5644
ISaída	Igual ou Inferior ao 12º ano	Frequência Universitária	-,30477	,23073	,551	-,9019	,2924
		Licenciatura	-,48591	,21643	,114	-1,0461	,0743

	Mestrado ou Superior		-,40351	,17731	,107	-,8624	,0554
Frequência Universitária	Igual ou Inferior ao 12º ano		,30477	,23073	,551	-,2924	,9019
	Licenciatura		-,18114	,24644	,883	-,8190	,4567
	Mestrado ou Superior		-,09875	,21290	,967	-,6498	,4523
Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano		,48591	,21643	,114	-,0743	1,0461
	Frequência Universitária		,18114	,24644	,883	-,4567	,8190
	Mestrado ou Superior		,08239	,19732	,975	-,4283	,5931
Mestrado Superior	ou Igual ou Inferior ao 12º ano		,40351	,17731	,107	-,0554	,8624
	Frequência Universitária		,09875	,21290	,967	-,4523	,6498
	Licenciatura		-,08239	,19732	,975	-,5931	,4283
I Retenção Mod	Igual ou Inferior ao 12º ano	Frequência Universitária	,08367	,23431	,984	-,5228	,6901
		Licenciatura	,05706	,21979	,994	-,5118	,6259
		Mestrado ou Superior	,08185	,18006	,969	-,3842	,5479
Frequência Universitária	Igual ou Inferior ao 12º ano		-,08367	,23431	,984	-,6901	,5228
	Licenciatura		-,02661	,25026	1,000	-,6743	,6211
	Mestrado ou Superior		-,00182	,21620	1,000	-,5614	,5577
Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano		-,05706	,21979	,994	-,6259	,5118
	Frequência Universitária		,02661	,25026	1,000	-,6211	,6743
	Mestrado ou Superior		,02479	,20038	,999	-,4938	,5434
Mestrado Superior	ou Igual ou Inferior ao 12º ano		-,08185	,18006	,969	-,5479	,3842
	Frequência Universitária		,00182	,21620	1,000	-,5577	,5614
	Licenciatura		-,02479	,20038	,999	-,5434	,4938

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ConfTF	Sem Termo	137	3,3144	,82651	,07061	3,1748	3,4541	1,00	5,00
	A Termo Certo	44	3,2413	,69093	,10416	3,0312	3,4513	1,23	4,69
	A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	10	3,2538	,79367	,25098	2,6861	3,8216	2,15	4,23
	A Termo Incerto	15	3,4051	,83127	,21463	2,9448	3,8655	2,15	4,69
	Outro	25	3,1046	,84990	,16998	2,7538	3,4554	1,92	5,00
	Total	231	3,2811	,80041	,05266	3,1773	3,3848	1,00	5,00
	ConfFT	Sem Termo	137	2,1128	,64636	,05522	2,0036	2,2220	1,00
A Termo Certo	44	2,2149	,72677	,10956	1,9939	2,4358	1,00	4,00	
A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	10	2,2636	,80454	,25442	1,6881	2,8392	1,18	3,27	
A Termo Incerto	15	2,1939	,67321	,17382	1,8211	2,5667	1,00	3,73	
Outro	25	2,3273	,75286	,15057	2,0165	2,6380	1,18	4,27	
Total	231	2,1673	,68065	,04478	2,0790	2,2555	1,00	4,27	
EnriqTF	Sem Termo	137	3,4639	,65359	,05584	3,3535	3,5743	1,00	5,00
	A Termo Certo	44	3,3434	,74548	,11239	3,1168	3,5701	1,00	4,67
	A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	10	3,1111	,84295	,26656	2,5081	3,7141	1,67	4,00
	A Termo Incerto	15	3,0296	,86012	,22208	2,5533	3,5059	1,00	4,00
	Outro	25	3,8711	,56171	,11234	3,6392	4,1030	2,56	5,00
	Total	231	3,4416	,70729	,04654	3,3499	3,5333	1,00	5,00
	EnriqFT	Sem Termo	137	3,8914	,51602	,04409	3,8042	3,9786	2,63
A Termo Certo	44	3,7472	,55868	,08422	3,5773	3,9170	2,25	5,00	

	A Termo Certo	10	3,8000	,46098	,14577	3,4702	4,1298	3,00	4,63
	por Empresa de Trabalho Temporário								
	A Termo Incerto	15	3,6417	,44287	,11435	3,3964	3,8869	2,88	4,25
	Outro	25	3,9250	,53400	,10680	3,7046	4,1454	2,63	5,00
	Total	231	3,8474	,52192	,03434	3,7797	3,9151	2,25	5,00
Equilíbrio	Sem Termo	137	3,7141	,58051	,04960	3,6160	3,8122	2,00	5,00
	A Termo Certo	44	3,7159	,64658	,09748	3,5193	3,9125	2,50	5,00
	A Termo Certo	10	4,0333	,58161	,18392	3,6173	4,4494	3,17	4,83
	por Empresa de Trabalho Temporário								
	A Termo Incerto	15	3,5556	,57620	,14878	3,2365	3,8746	2,00	4,00
	Outro	25	3,9333	,43833	,08767	3,7524	4,1143	3,00	5,00
	Total	231	3,7417	,58433	,03845	3,6660	3,8175	2,00	5,00
SatisCar	Sem Termo	137	3,2394	,86835	,07419	3,0927	3,3861	1,00	5,00
	A Termo Certo	44	3,1682	,77872	,11740	2,9314	3,4049	1,40	5,00
	A Termo Certo	10	2,9400	1,08341	,34260	2,1650	3,7150	1,80	5,00
	por Empresa de Trabalho Temporário								
	A Termo Incerto	15	2,7733	1,03611	,26752	2,1996	3,3471	1,00	4,00
	Outro	25	3,4880	,80639	,16128	3,1551	3,8209	1,80	5,00
	Total	231	3,2095	,87362	,05748	3,0963	3,3228	1,00	5,00
ISaída	Sem Termo	137	2,5693	1,05247	,08992	2,3915	2,7472	1,00	5,00
	A Termo Certo	44	2,9621	1,04786	,15797	2,6435	3,2807	1,17	4,83
	A Termo Certo	10	3,9500	,72457	,22913	3,4317	4,4683	2,83	5,00
	por Empresa de Trabalho Temporário								
	A Termo Incerto	15	2,8444	1,18601	,30623	2,1877	3,5012	1,00	4,83
	Outro	25	2,4933	,96042	,19208	2,0969	2,8898	1,00	5,00
	Total	231	2,7136	1,07692	,07086	2,5740	2,8532	1,00	5,00
IRetençãoMod	Sem Termo	137	3,4307	1,03998	,08885	3,2549	3,6064	1,00	5,00
	A Termo Certo	44	3,0909	1,04699	,15784	2,7726	3,4092	1,00	5,00

A Termo Certo	10	2,4000	1,19722	,37859	1,5436	3,2564	1,00	4,00
por Empresa de Trabalho Temporário								
A Termo Incerto	15	2,8667	1,21694	,31421	2,1927	3,5406	1,00	5,00
Outro	25	3,2200	1,01119	,20224	2,8026	3,6374	1,00	5,00
Total	231	3,2619	1,07825	,07094	3,1221	3,4017	1,00	5,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ConfTF	Between Groups	1,239	4	,310	,479	,751
	Within Groups	146,112	226	,647		
	Total	147,351	230			
ConfFT	Between Groups	1,250	4	,312	,670	,613
	Within Groups	105,305	226	,466		
	Total	106,554	230			
EnriqTF	Between Groups	8,742	4	2,186	4,646	,001
	Within Groups	106,318	226	,470		
	Total	115,060	230			
EnriqFT	Between Groups	1,516	4	,379	1,401	,235
	Within Groups	61,137	226	,271		
	Total	62,652	230			
Equilíbrio	Between Groups	2,422	4	,605	1,798	,130
	Within Groups	76,111	226	,337		
	Total	78,533	230			
SatisCar	Between Groups	5,717	4	1,429	1,902	,111
	Within Groups	169,822	226	,751		
	Total	175,539	230			
ISaída	Between Groups	22,325	4	5,581	5,161	,001
	Within Groups	244,417	226	1,081		
	Total	266,742	230			
IRetençãoMod	Between Groups	15,004	4	3,751	3,359	,011
	Within Groups	252,401	226	1,117		
	Total	267,405	230			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Vínculo	(J) Vínculo	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ConfTF	Sem Termo	A Termo Certo	,07317	,13933	,985	-,3100	,4563
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	,06058	,26338	,999	-,6637	,7849
		A Termo Incerto	-,09070	,21868	,994	-,6920	,5106
		Outro	,20981	,17487	,751	-,2711	,6907
	A Termo Certo	Sem Termo	-,07317	,13933	,985	-,4563	,3100
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-,01259	,28168	1,000	-,7872	,7620
		A Termo Incerto	-,16387	,24040	,960	-,8250	,4972
		Outro	,13664	,20138	,961	-,4171	,6904
	A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	Sem Termo	-,06058	,26338	,999	-,7849	,6637
		A Termo Certo	,01259	,28168	1,000	-,7620	,7872
		A Termo Incerto	-,15128	,32826	,991	-1,0540	,7514
		Outro	,14923	,30085	,988	-,6781	,9766
	A Termo Incerto	Sem Termo	,09070	,21868	,994	-,5106	,6920
		A Termo Certo	,16387	,24040	,960	-,4972	,8250
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	,15128	,32826	,991	-,7514	1,0540
		Outro	,30051	,26261	,783	-,4216	1,0227
	Outro	Sem Termo	-,20981	,17487	,751	-,6907	,2711
		A Termo Certo	-,13664	,20138	,961	-,6904	,4171
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-,14923	,30085	,988	-,9766	,6781
		A Termo Incerto	-,30051	,26261	,783	-1,0227	,4216
ConfFT	Sem Termo	A Termo Certo	-,10207	,11828	,910	-,4273	,2232

		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-,15083	,22360	,962	-,7657	,4640
		A Termo Incerto	-,08113	,18565	,992	-,5916	,4294
		Outro	-,21447	,14846	,599	-,6227	,1938
A Termo Certo		Sem Termo	,10207	,11828	,910	-,2232	,4273
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-,04876	,23913	1,000	-,7064	,6088
		A Termo Incerto	,02094	,20409	1,000	-,5403	,5822
		Outro	-,11240	,17096	,965	-,5825	,3577
A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário		Sem Termo	,15083	,22360	,962	-,4640	,7657
		A Termo Certo	,04876	,23913	1,000	-,6088	,7064
		A Termo Incerto	,06970	,27867	,999	-,6966	,8360
		Outro	-,06364	,25541	,999	-,7660	,6387
A Termo Incerto		Sem Termo	,08113	,18565	,992	-,4294	,5916
		A Termo Certo	-,02094	,20409	1,000	-,5822	,5403
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-,06970	,27867	,999	-,8360	,6966
		Outro	-,13333	,22294	,975	-,7464	,4797
Outro		Sem Termo	,21447	,14846	,599	-,1938	,6227
		A Termo Certo	,11240	,17096	,965	-,3577	,5825
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	,06364	,25541	,999	-,6387	,7660
		A Termo Incerto	,13333	,22294	,975	-,4797	,7464
EnriqTF	Sem Termo	A Termo Certo	,12047	,11885	,849	-,2064	,4473
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	,35280	,22467	,518	-,2650	,9706
		A Termo Incerto	,43428	,18654	,140	-,0787	,9472
		Outro	-,40720	,14917	,053	-,8174	,0030
A Termo Certo	Sem Termo		-,12047	,11885	,849	-,4473	,2064

		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	,23232	,24028	,870	-,4284	,8931
		A Termo Incerto	,31380	,20507	,544	-,2501	,8777
		Outro	-,52768*	,17178	,020	-1,0001	-,0553
A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	Sem Termo		-,35280	,22467	,518	-,9706	,2650
	A Termo Certo		-,23232	,24028	,870	-,8931	,4284
	A Termo Incerto		,08148	,28001	,998	-,6885	,8515
	Outro		-,76000*	,25663	,028	-1,4657	-,0543
A Termo Incerto	Sem Termo		-,43428	,18654	,140	-,9472	,0787
	A Termo Certo		-,31380	,20507	,544	-,8777	,2501
	A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário		-,08148	,28001	,998	-,8515	,6885
	Outro		-,84148*	,22401	,002	-1,4575	-,2255
Outro	Sem Termo		,40720	,14917	,053	-,0030	,8174
	A Termo Certo		,52768*	,17178	,020	,0553	1,0001
	A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário		,76000*	,25663	,028	,0543	1,4657
	A Termo Incerto		,84148*	,22401	,002	,2255	1,4575
EnriqFT	Sem Termo	A Termo Certo	,14426	,09013	,498	-,1036	,3921
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	,09142	,17037	,983	-,3771	,5599
		A Termo Incerto	,24976	,14145	,396	-,1392	,6387
		Outro	-,03358	,11312	,998	-,3446	,2775
A Termo Certo	Sem Termo		-,14426	,09013	,498	-,3921	,1036
	A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário		-,05284	,18221	,998	-,5539	,4482
	A Termo Incerto		,10549	,15551	,961	-,3221	,5331
	Outro		-,17784	,13026	,651	-,5361	,1804
A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	Sem Termo		-,09142	,17037	,983	-,5599	,3771
	A Termo Certo		,05284	,18221	,998	-,4482	,5539
	A Termo Incerto		,15833	,21233	,945	-,4256	,7422
	Outro		-,12500	,19461	,968	-,6602	,4102

	A Termo Incerto	Sem Termo	-,24976	,14145	,396	-,6387	,1392
		A Termo Certo	-,10549	,15551	,961	-,5331	,3221
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-,15833	,21233	,945	-,7422	,4256
		Outro	-,28333	,16987	,456	-,7505	,1838
	Outro	Sem Termo	,03358	,11312	,998	-,2775	,3446
		A Termo Certo	,17784	,13026	,651	-,1804	,5361
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	,12500	,19461	,968	-,4102	,6602
		A Termo Incerto	,28333	,16987	,456	-,1838	,7505
Equilíbrio	Sem Termo	A Termo Certo	-,00180	,10056	1,000	-,2783	,2747
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-,31922	,19009	,449	-,8420	,2035
		A Termo Incerto	,15856	,15783	,853	-,2755	,5926
		Outro	-,21922	,12621	,413	-,5663	,1278
	A Termo Certo	Sem Termo	,00180	,10056	1,000	-,2747	,2783
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-,31742	,20330	,524	-,8765	,2416
		A Termo Incerto	,16035	,17351	,887	-,3168	,6375
		Outro	-,21742	,14534	,566	-,6171	,1823
	A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	Sem Termo	,31922	,19009	,449	-,2035	,8420
		A Termo Certo	,31742	,20330	,524	-,2416	,8765
		A Termo Incerto	,47778	,23692	,261	-,1737	1,1293
		Outro	,10000	,21714	,991	-,4971	,6971
	A Termo Incerto	Sem Termo	-,15856	,15783	,853	-,5926	,2755
		A Termo Certo	-,16035	,17351	,887	-,6375	,3168
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-,47778	,23692	,261	-1,1293	,1737
		Outro	-,37778	,18953	,273	-,8990	,1434
	Outro	Sem Termo	,21922	,12621	,413	-,1278	,5663
		A Termo Certo	,21742	,14534	,566	-,1823	,6171

		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-,10000	,21714	,991	-,6971	,4971
		A Termo Incerto	,37778	,18953	,273	-,1434	,8990
SatisCar	Sem Termo	A Termo Certo	,07123	,15021	,990	-,3418	,4843
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	,29942	,28395	,829	-,4814	1,0803
		A Termo Incerto	,46608	,23575	,281	-,1822	1,1144
		Outro	-,24858	,18853	,680	-,7670	,2698
	A Termo Certo	Sem Termo	-,07123	,15021	,990	-,4843	,3418
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	,22818	,30368	,944	-,6069	1,0633
		A Termo Incerto	,39485	,25918	,548	-,3179	1,1076
		Outro	-,31982	,21711	,581	-,9168	,2772
	A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	Sem Termo	-,29942	,28395	,829	-1,0803	,4814
		A Termo Certo	-,22818	,30368	,944	-1,0633	,6069
		A Termo Incerto	,16667	,35389	,990	-,8065	1,1398
		Outro	-,54800	,32435	,442	-1,4399	,3439
	A Termo Incerto	Sem Termo	-,46608	,23575	,281	-1,1144	,1822
		A Termo Certo	-,39485	,25918	,548	-1,1076	,3179
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-,16667	,35389	,990	-1,1398	,8065
		Outro	-,71467	,28311	,089	-1,4932	,0639
	Outro	Sem Termo	,24858	,18853	,680	-,2698	,7670
		A Termo Certo	,31982	,21711	,581	-,2772	,9168
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	,54800	,32435	,442	-,3439	1,4399
		A Termo Incerto	,71467	,28311	,089	-,0639	1,4932
ISaída	Sem Termo	A Termo Certo	-,39278	,18020	,191	-,8883	,1028
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-1,38066*	,34065	,001	-2,3174	-,4439

		A Termo Incerto	-,27510	,28283	,867	-1,0529	,5027
		Outro	,07601	,22617	,997	-,5459	,6980
A Termo Certo		Sem Termo	,39278	,18020	,191	-,1028	,8883
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-,98788	,36432	,055	-1,9897	,0140
		A Termo Incerto	,11768	,31093	,996	-,7374	,9727
		Outro	,46879	,26046	,376	-,2475	1,1850
A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário		Sem Termo	1,38066*	,34065	,001	,4439	2,3174
		A Termo Certo	,98788	,36432	,055	-,0140	1,9897
		A Termo Incerto	1,10556	,42456	,073	-,0619	2,2731
		Outro	1,45667*	,38911	,002	,3866	2,5267
A Termo Incerto		Sem Termo	,27510	,28283	,867	-,5027	1,0529
		A Termo Certo	-,11768	,31093	,996	-,9727	,7374
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-1,10556	,42456	,073	-2,2731	,0619
		Outro	,35111	,33965	,839	-,5829	1,2851
Outro		Sem Termo	-,07601	,22617	,997	-,6980	,5459
		A Termo Certo	-,46879	,26046	,376	-1,1850	,2475
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	-1,45667*	,38911	,002	-2,5267	-,3866
		A Termo Incerto	-,35111	,33965	,839	-1,2851	,5829
IRetençãoMod	Sem Termo	A Termo Certo	,33975	,18312	,345	-,1638	,8433
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	1,03066*	,34617	,026	,0787	1,9826
		A Termo Incerto	,56399	,28741	,288	-,2264	1,3544
		Outro	,21066	,22984	,890	-,4214	,8427
A Termo Certo		Sem Termo	-,33975	,18312	,345	-,8433	,1638
		A Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário	,69091	,37022	,339	-,3272	1,7090
		A Termo Incerto	,22424	,31597	,954	-,6447	1,0931
		Outro	-,12909	,26468	,988	-,8569	,5988

A Termo Certo por	Sem Termo	-1,03066*	,34617	,026	-1,9826	-,0787
Empresa de	A Termo Certo	-,69091	,37022	,339	-1,7090	,3272
Trabalho	A Termo Incerto	-,46667	,43144	,816	-1,6531	,7197
Temporário	Outro	-,82000	,39542	,235	-1,9074	,2674
A Termo Incerto	Sem Termo	-,56399	,28741	,288	-1,3544	,2264
	A Termo Certo	-,22424	,31597	,954	-1,0931	,6447
	A Termo Certo por	,46667	,43144	,816	-,7197	1,6531
	Empresa de					
	Trabalho					
	Temporário					
	Outro	-,35333	,34515	,844	-1,3025	,5958
Outro	Sem Termo	-,21066	,22984	,890	-,8427	,4214
	A Termo Certo	,12909	,26468	,988	-,5988	,8569
	A Termo Certo por	,82000	,39542	,235	-,2674	1,9074
	Empresa de					
	Trabalho					
	Temporário					
	A Termo Incerto	,35333	,34515	,844	-,5958	1,3025

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

						95% Confidence			
						Interval for Mean			
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
ConfTF	Inferior a 40 horas	74	3,0447	,86064	,10005	2,8453	3,2441	1,00	5,00
	De 40 a 50 horas	129	3,3828	,74340	,06545	3,2533	3,5123	1,00	5,00
	Superior a 50 horas	28	3,4368	,77915	,14725	3,1347	3,7389	2,31	4,69
	Total	231	3,2811	,80041	,05266	3,1773	3,3848	1,00	5,00
ConfFT	Inferior a 40 horas	74	2,2801	,65240	,07584	2,1290	2,4312	1,00	3,82
	De 40 a 50 horas	129	2,1099	,69119	,06086	1,9895	2,2304	1,00	4,27
	Superior a 50 horas	28	2,1331	,69211	,13080	1,8647	2,4015	1,00	3,64

	Total	231	2,1673	,68065	,04478	2,0790	2,2555	1,00	4,27
EnriqTF	Inferior a 40 horas	74	3,5526	,57190	,06648	3,4201	3,6851	2,22	5,00
	De 40 a 50 horas	129	3,3721	,76309	,06719	3,2392	3,5050	1,00	5,00
	Superior a 50 horas	28	3,4683	,74772	,14131	3,1783	3,7582	1,67	5,00
	Total	231	3,4416	,70729	,04654	3,3499	3,5333	1,00	5,00
EnriqFT	Inferior a 40 horas	74	3,7956	,49205	,05720	3,6816	3,9096	2,25	5,00
	De 40 a 50 horas	129	3,8634	,53978	,04753	3,7693	3,9574	2,25	5,00
	Superior a 50 horas	28	3,9107	,52137	,09853	3,7085	4,1129	3,00	5,00
	Total	231	3,8474	,52192	,03434	3,7797	3,9151	2,25	5,00
Equilíbrio	Inferior a 40 horas	74	3,8649	,52100	,06057	3,7442	3,9856	2,33	5,00
	De 40 a 50 horas	129	3,6680	,62725	,05523	3,5587	3,7772	2,00	5,00
	Superior a 50 horas	28	3,7560	,49166	,09292	3,5653	3,9466	2,50	5,00
	Total	231	3,7417	,58433	,03845	3,6660	3,8175	2,00	5,00
SatisCar	Inferior a 40 horas	74	3,1243	,84510	,09824	2,9285	3,3201	1,00	5,00
	De 40 a 50 horas	129	3,1907	,90134	,07936	3,0337	3,3477	1,00	5,00
	Superior a 50 horas	28	3,5214	,77237	,14596	3,2219	3,8209	1,80	5,00
	Total	231	3,2095	,87362	,05748	3,0963	3,3228	1,00	5,00
ISaída	Inferior a 40 horas	74	2,8446	1,03674	,12052	2,6044	3,0848	1,17	5,00
	De 40 a 50 horas	129	2,6615	1,09864	,09673	2,4701	2,8529	1,00	5,00
	Superior a 50 horas	28	2,6071	1,08603	,20524	2,1860	3,0283	1,00	4,83
	Total	231	2,7136	1,07692	,07086	2,5740	2,8532	1,00	5,00
IRetençãoMod	Inferior a 40 horas	74	3,0135	,96859	,11260	2,7891	3,2379	1,00	5,00
	De 40 a 50 horas	129	3,4109	1,09053	,09602	3,2209	3,6008	1,00	5,00

Superior a 50 horas	28	3,2321	1,20556	,22783	2,7647	3,6996	1,00	5,00
Total	231	3,2619	1,07825	,07094	3,1221	3,4017	1,00	5,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ConfTF	Between Groups	6,149	2	3,075	4,965	,008
	Within Groups	141,201	228	,619		
	Total	147,351	230			
ConfFT	Between Groups	1,399	2	,699	1,516	,222
	Within Groups	105,156	228	,461		
	Total	106,554	230			
EnriqTF	Between Groups	1,554	2	,777	1,561	,212
	Within Groups	113,506	228	,498		
	Total	115,060	230			
EnriqFT	Between Groups	,344	2	,172	,629	,534
	Within Groups	62,309	228	,273		
	Total	62,652	230			
Equilíbrio	Between Groups	1,830	2	,915	2,719	,068
	Within Groups	76,703	228	,336		
	Total	78,533	230			
SatisCar	Between Groups	3,307	2	1,653	2,189	,114
	Within Groups	172,232	228	,755		
	Total	175,539	230			
ISaída	Between Groups	1,937	2	,969	,834	,436
	Within Groups	264,805	228	1,161		
	Total	266,742	230			
IRetençãoMod	Between Groups	7,452	2	3,726	3,268	,040
	Within Groups	259,952	228	1,140		
	Total	267,405	230			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) HorasProp	(J) HorasProp	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ConfTF	Inferior horas	De 40 a 50 horas	-,33813*	,11476	,010	-,6089	-,0674
		Superior horas	-,39211	,17461	,066	-,8040	,0198
	De 40 a 50 horas	Inferior horas	,33813*	,11476	,010	,0674	,6089
		Superior horas	-,05399	,16407	,942	-,4410	,3331
	Superior horas	Inferior horas	,39211	,17461	,066	-,0198	,8040
		De 40 a 50 horas	,05399	,16407	,942	-,3331	,4410
ConfFT	Inferior horas	De 40 a 50 horas	,17016	,09903	,201	-,0635	,4038
		Superior horas	,14698	,15068	,593	-,2085	,5025
	De 40 a 50 horas	Inferior horas	-,17016	,09903	,201	-,4038	,0635
		Superior horas	-,02318	,14159	,985	-,3572	,3108
	Superior horas	Inferior horas	-,14698	,15068	,593	-,5025	,2085
		De 40 a 50 horas	,02318	,14159	,985	-,3108	,3572
EnriqTF	Inferior horas	De 40 a 50 horas	,18046	,10289	,188	-,0623	,4232
		Superior horas	,08430	,15655	,852	-,2850	,4536
	De 40 a 50 horas	Inferior horas	-,18046	,10289	,188	-,4232	,0623
		Superior horas	-,09616	,14710	,790	-,4432	,2509
	Superior horas	Inferior horas	-,08430	,15655	,852	-,4536	,2850

		De 40 a 50 horas		,09616	,14710	,790	-,2509	,4432
EnriqFT	Inferior a 40 horas	De 40 a 50 horas		-,06776	,07623	,648	-,2476	,1121
		Superior a 50 horas		-,11511	,11599	,582	-,3887	,1585
	De 40 a 50 horas	Inferior a 40 horas		,06776	,07623	,648	-,1121	,2476
		Superior a 50 horas		-,04734	,10899	,901	-,3045	,2098
	Superior a 50 horas	Inferior a 40 horas		,11511	,11599	,582	-,1585	,3887
		De 40 a 50 horas		,04734	,10899	,901	-,2098	,3045
Equilíbrio	Inferior a 40 horas	De 40 a 50 horas		,19691	,08458	,054	-,0026	,3964
		Superior a 50 horas		,10891	,12869	,675	-,1947	,4125
	De 40 a 50 horas	Inferior a 40 horas		-,19691	,08458	,054	-,3964	,0026
		Superior a 50 horas		-,08799	,12092	,747	-,3733	,1973
	Superior a 50 horas	Inferior a 40 horas		-,10891	,12869	,675	-,4125	,1947
		De 40 a 50 horas		,08799	,12092	,747	-,1973	,3733
SatisCar	Inferior a 40 horas	De 40 a 50 horas		-,06637	,12674	,860	-,3654	,2326
		Superior a 50 horas		-,39710	,19284	,101	-,8520	,0578
	De 40 a 50 horas	Inferior a 40 horas		,06637	,12674	,860	-,2326	,3654
		Superior a 50 horas		-,33073	,18120	,164	-,7582	,0967
	Superior a 50 horas	Inferior a 40 horas		,39710	,19284	,101	-,0578	,8520
		De 40 a 50 horas		,33073	,18120	,164	-,0967	,7582
ISáida	Inferior a 40 horas	De 40 a 50 horas		,18310	,15716	,475	-,1877	,5538
		Superior a 50 horas		,23745	,23911	,582	-,3266	,8015

	De 40 a 50 horas	Inferior a 40 horas	-,18310	,15716	,475	-,5538	,1877
		Superior a 50 horas	,05436	,22468	,968	-,4757	,5844
	Superior a 50 horas	Inferior a 40 horas	-,23745	,23911	,582	-,8015	,3266
		De 40 a 50 horas	-,05436	,22468	,968	-,5844	,4757
IRetençãoMod	Inferior a 40 horas	De 40 a 50 horas	-,39734*	,15571	,030	-,7647	-,0300
		Superior a 50 horas	-,21863	,23691	,626	-,7775	,3403
	De 40 a 50 horas	Inferior a 40 horas	,39734*	,15571	,030	,0300	,7647
		Superior a 50 horas	,17871	,22262	,702	-,3465	,7039
	Superior a 50 horas	Inferior a 40 horas	,21863	,23691	,626	-,3403	,7775
		De 40 a 50 horas	-,17871	,22262	,702	-,7039	,3465

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ConfTF	Inferior a 40 horas	35	3,1341	,93494	,15803	2,8129	3,4552	1,00	4,54
	De 40 a 50 horas	71	3,4735	,73548	,08729	3,2994	3,6475	1,85	5,00
	Superior a 50 horas	17	3,1086	,77881	,18889	2,7082	3,5090	2,15	4,62
	Total	123	3,3265	,81446	,07344	3,1811	3,4718	1,00	5,00
ConfFT	Inferior a 40 horas	35	2,0104	,72920	,12326	1,7599	2,2609	1,00	4,09
	De 40 a 50 horas	71	2,2100	,67971	,08067	2,0491	2,3709	1,00	3,91

	Superior	a	17	2,2834	,63383	,15373	1,9575	2,6093	1,18	3,73
	50 horas									
	Total		123	2,1633	,68989	,06221	2,0402	2,2865	1,00	4,09
EnriqTF	Inferior	a	35	3,4349	,67767	,11455	3,2021	3,6677	2,11	5,00
	40 horas									
	De 40 a 50		71	3,4695	,76016	,09021	3,2896	3,6494	1,00	5,00
	horas									
	Superior	a	17	3,5490	,88233	,21400	3,0954	4,0027	2,11	5,00
	50 horas									
	Total		123	3,4706	,75024	,06765	3,3367	3,6046	1,00	5,00
EnriqFT	Inferior	a	35	3,7679	,42567	,07195	3,6216	3,9141	2,63	4,63
	40 horas									
	De 40 a 50		71	3,9454	,54229	,06436	3,8171	4,0738	2,25	5,00
	horas									
	Superior	a	17	3,9926	,83089	,20152	3,5654	4,4198	2,25	5,00
	50 horas									
	Total		123	3,9014	,56318	,05078	3,8009	4,0019	2,25	5,00
Equilíbrio	Inferior	a	35	3,7000	,58410	,09873	3,4994	3,9006	2,50	4,83
	40 horas									
	De 40 a 50		71	3,7371	,61118	,07253	3,5924	3,8818	2,00	4,83
	horas									
	Superior	a	17	3,9020	,24338	,05903	3,7768	4,0271	3,33	4,33
	50 horas									
	Total		123	3,7493	,56675	,05110	3,6482	3,8505	2,00	4,83
SatisCar	Inferior	a	35	3,1600	,87689	,14822	2,8588	3,4612	1,40	5,00
	40 horas									
	De 40 a 50		71	3,1944	,92519	,10980	2,9754	3,4134	1,00	5,00
	horas									
	Superior	a	17	3,4235	,89689	,21753	2,9624	3,8847	1,20	5,00
	50 horas									
	Total		123	3,2163	,90449	,08155	3,0548	3,3777	1,00	5,00
ISaída	Inferior	a	35	2,7048	1,12973	,19096	2,3167	3,0928	1,00	4,83
	40 horas									
	De 40 a 50		71	2,4953	1,01143	,12003	2,2559	2,7347	1,00	5,00
	horas									
	Superior	a	17	2,3039	,93399	,22653	1,8237	2,7841	1,33	4,33
	50 horas									
	Total		123	2,5285	1,03616	,09343	2,3435	2,7134	1,00	5,00
IRetençãoMod	Inferior	a	35	3,3143	1,07160	,18113	2,9462	3,6824	1,00	5,00
	40 horas									
	De 40 a 50		71	3,5000	1,01066	,11994	3,2608	3,7392	1,00	5,00
	horas									

Superior a 50 horas	17	3,7647	,98612	,23917	3,2577	4,2717	1,50	5,00
Total	123	3,4837	1,02616	,09253	3,3006	3,6669	1,00	5,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ConfTF	Between Groups	3,637	2	1,818	2,823	,063
	Within Groups	77,291	120	,644		
	Total	80,927	122			
ConfFT	Between Groups	1,218	2	,609	1,286	,280
	Within Groups	56,847	120	,474		
	Total	58,065	122			
EnriqTF	Between Groups	,149	2	,075	,131	,878
	Within Groups	68,519	120	,571		
	Total	68,669	122			
EnriqFT	Between Groups	,903	2	,452	1,434	,242
	Within Groups	37,792	120	,315		
	Total	38,695	122			
Equilíbrio	Between Groups	,492	2	,246	,763	,469
	Within Groups	38,696	120	,322		
	Total	39,187	122			
SatisCar	Between Groups	,875	2	,438	,531	,590
	Within Groups	98,932	120	,824		
	Total	99,807	122			
ISaída	Between Groups	2,023	2	1,012	,941	,393
	Within Groups	128,961	120	1,075		
	Total	130,984	122			
IRetençãoMod	Between Groups	2,366	2	1,183	1,126	,328
	Within Groups	126,102	120	1,051		
	Total	128,467	122			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) HorasConj	(J) HorasConj	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ConfTF	Inferior a 40 horas	De 40 a 50 horas	-,33939	,16575	,105	-,7327	,0540
		Superior a 50 horas	,02547	,23726	,994	-,5376	,5885
	De 40 a 50 horas	Inferior a 40 horas	,33939	,16575	,105	-,0540	,7327
		Superior a 50 horas	,36486	,21670	,216	-,1494	,8791
	Superior a 50 horas	Inferior a 40 horas	-,02547	,23726	,994	-,5885	,5376
		De 40 a 50 horas	-,36486	,21670	,216	-,8791	,1494
ConfFT	Inferior a 40 horas	De 40 a 50 horas	-,19960	,14215	,342	-,5369	,1378
		Superior a 50 horas	-,27303	,20347	,375	-,7559	,2098
	De 40 a 50 horas	Inferior a 40 horas	,19960	,14215	,342	-,1378	,5369
		Superior a 50 horas	-,07344	,18585	,918	-,5145	,3676
	Superior a 50 horas	Inferior a 40 horas	,27303	,20347	,375	-,2098	,7559
		De 40 a 50 horas	,07344	,18585	,918	-,3676	,5145
EnriqTF	Inferior a 40 horas	De 40 a 50 horas	-,03456	,15607	,973	-,4049	,3358
		Superior a 50 horas	-,11410	,22339	,866	-,6442	,4160
	De 40 a 50 horas	Inferior a 40 horas	,03456	,15607	,973	-,3358	,4049
		Superior a 50 horas	-,07954	,20403	,920	-,5637	,4047
	Superior a 50 horas	Inferior a 40 horas	,11410	,22339	,866	-,4160	,6442

		De 40 a 50 horas		,07954	,20403	,920	-,4047	,5637
EnriqFT	Inferior a 40 horas	De 40 a 50 horas		-,17757	,11590	,280	-,4526	,0975
		Superior a 50 horas		-,22479	,16590	,368	-,6185	,1689
	De 40 a 50 horas	Inferior a 40 horas		,17757	,11590	,280	-,0975	,4526
		Superior a 50 horas		-,04722	,15153	,948	-,4068	,3124
	Superior a 50 horas	Inferior a 40 horas		,22479	,16590	,368	-,1689	,6185
		De 40 a 50 horas		,04722	,15153	,948	-,3124	,4068
Equilíbrio	Inferior a 40 horas	De 40 a 50 horas		-,03709	,11728	,946	-,3154	,2412
		Superior a 50 horas		-,20196	,16787	,454	-,6004	,1964
	De 40 a 50 horas	Inferior a 40 horas		,03709	,11728	,946	-,2412	,3154
		Superior a 50 horas		-,16487	,15333	,531	-,5287	,1990
	Superior a 50 horas	Inferior a 40 horas		,20196	,16787	,454	-,1964	,6004
		De 40 a 50 horas		,16487	,15333	,531	-,1990	,5287
SatisCar	Inferior a 40 horas	De 40 a 50 horas		-,03437	,18753	,982	-,4794	,4107
		Superior a 50 horas		-,26353	,26842	,590	-,9005	,3735
	De 40 a 50 horas	Inferior a 40 horas		,03437	,18753	,982	-,4107	,4794
		Superior a 50 horas		-,22916	,24517	,619	-,8110	,3527
	Superior a 50 horas	Inferior a 40 horas		,26353	,26842	,590	-,3735	,9005
		De 40 a 50 horas		,22916	,24517	,619	-,3527	,8110
ISáida	Inferior a 40 horas	De 40 a 50 horas		,20946	,21411	,592	-,2986	,7176
		Superior a 50 horas		,40084	,30647	,394	-,3264	1,1281

	De 40 a 50 horas	Inferior a 40 horas	-,20946	,21411	,592	-,7176	,2986
		Superior a 50 horas	,19138	,27991	,773	-,4729	,8557
	Superior a 50 horas	Inferior a 40 horas	-,40084	,30647	,394	-1,1281	,3264
		De 40 a 50 horas	-,19138	,27991	,773	-,8557	,4729
IRetençãoMod	Inferior a 40 horas	De 40 a 50 horas	-,18571	,21172	,656	-,6882	,3167
		Superior a 50 horas	-,45042	,30305	,301	-1,1696	,2688
	De 40 a 50 horas	Inferior a 40 horas	,18571	,21172	,656	-,3167	,6882
		Superior a 50 horas	-,26471	,27679	,606	-,9216	,3922
	Superior a 50 horas	Inferior a 40 horas	,45042	,30305	,301	-,2688	1,1696
		De 40 a 50 horas	,26471	,27679	,606	-,3922	,9216

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ConfTF	0	116	3,1538	,74545	,06921	3,0167	3,2909	1,00	4,69
	1	57	3,4872	,85080	,11269	3,2614	3,7129	1,85	5,00
	2	47	3,3535	,80927	,11804	3,1159	3,5911	1,00	5,00
	3	9	3,2137	,99241	,33080	2,4508	3,9765	1,62	4,54
	4	2	3,3846	,54393	,38462	-1,5024	8,2716	3,00	3,77
	Total	231	3,2811	,80041	,05266	3,1773	3,3848	1,00	5,00
ConfFT	0	116	2,0878	,66674	,06191	1,9652	2,2104	1,00	4,27
	1	57	2,2982	,68371	,09056	2,1168	2,4797	1,00	3,91
	2	47	2,1702	,72371	,10556	1,9577	2,3827	1,00	4,09
	3	9	2,3131	,61340	,20447	1,8416	2,7846	1,45	3,64
	4	2	2,3182	,44998	,31818	-1,7247	6,3611	2,00	2,64
	Total	231	2,1673	,68065	,04478	2,0790	2,2555	1,00	4,27
EnriqTF	0	116	3,4665	,66169	,06144	3,3448	3,5882	1,67	5,00

	1	57	3,4405	,69957	,09266	3,2549	3,6262	1,00	5,00
	2	47	3,3735	,78411	,11437	3,1433	3,6037	1,00	5,00
	3	9	3,5802	1,00428	,33476	2,8083	4,3522	1,00	4,44
	4	2	3,0000	,31427	,22222	,1764	5,8236	2,78	3,22
	Total	231	3,4416	,70729	,04654	3,3499	3,5333	1,00	5,00
EnriqFT	0	116	3,7640	,47969	,04454	3,6758	3,8522	2,25	4,88
	1	57	3,9189	,45836	,06071	3,7972	4,0405	3,00	5,00
	2	47	3,9122	,64580	,09420	3,7226	4,1018	2,25	5,00
	3	9	3,9861	,55002	,18334	3,5633	4,4089	3,25	4,88
	4	2	4,5000	,70711	,50000	-1,8531	10,8531	4,00	5,00
	Total	231	3,8474	,52192	,03434	3,7797	3,9151	2,25	5,00
Equilíbrio	0	116	3,7658	,60031	,05574	3,6554	3,8762	2,00	5,00
	1	57	3,7895	,55771	,07387	3,6415	3,9375	2,00	5,00
	2	47	3,6099	,58284	,08502	3,4388	3,7811	2,00	4,83
	3	9	3,8333	,55277	,18426	3,4084	4,2582	2,67	4,50
	4	2	3,6667	,70711	,50000	-2,6864	10,0198	3,17	4,17
	Total	231	3,7417	,58433	,03845	3,6660	3,8175	2,00	5,00
SatisCar	0	116	3,2707	,84370	,07834	3,1155	3,4259	1,00	5,00
	1	57	3,0877	,82809	,10968	2,8680	3,3074	1,00	4,80
	2	47	3,2043	,98112	,14311	2,9162	3,4923	1,00	5,00
	3	9	3,3111	1,00056	,33352	2,5420	4,0802	1,00	4,00
	4	2	2,8000	1,13137	,80000	-7,3650	12,9650	2,00	3,60
	Total	231	3,2095	,87362	,05748	3,0963	3,3228	1,00	5,00
ISaída	0	116	2,9598	1,12688	,10463	2,7525	3,1670	1,00	5,00
	1	57	2,4123	,95541	,12655	2,1588	2,6658	1,00	4,83
	2	47	2,5532	1,01624	,14823	2,2548	2,8516	1,00	5,00
	3	9	2,2222	,87401	,29134	1,5504	2,8940	1,00	3,67
	4	2	3,0000	,47140	,33333	-1,2354	7,2354	2,67	3,33
	Total	231	2,7136	1,07692	,07086	2,5740	2,8532	1,00	5,00
IRetençãoMod	0	116	3,0776	,98379	,09134	2,8967	3,2585	1,00	5,00
	1	57	3,3333	1,11936	,14826	3,0363	3,6303	1,00	5,00
	2	47	3,4149	1,18101	,17227	3,0681	3,7616	1,00	5,00
	3	9	4,3889	,78174	,26058	3,7880	4,9898	3,00	5,00
	4	2	3,2500	,35355	,25000	,0734	6,4266	3,00	3,50
	Total	231	3,2619	1,07825	,07094	3,1221	3,4017	1,00	5,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ConfTF	Between Groups	4,608	4	1,152	1,824	,125
	Within Groups	142,743	226	,632		
	Total	147,351	230			
ConfFT	Between Groups	1,948	4	,487	1,052	,381
	Within Groups	104,606	226	,463		
	Total	106,554	230			
EnriqTF	Between Groups	,853	4	,213	,422	,793
	Within Groups	114,207	226	,505		
	Total	115,060	230			
EnriqFT	Between Groups	2,320	4	,580	2,173	,073
	Within Groups	60,332	226	,267		
	Total	62,652	230			
Equilíbrio	Between Groups	1,100	4	,275	,803	,524
	Within Groups	77,432	226	,343		
	Total	78,533	230			
SatisCar	Between Groups	1,709	4	,427	,556	,695
	Within Groups	173,830	226	,769		
	Total	175,539	230			
ISAída	Between Groups	15,751	4	3,938	3,546	,008
	Within Groups	250,991	226	1,111		
	Total	266,742	230			
IRetensãoMod	Between Groups	16,763	4	4,191	3,779	,005
	Within Groups	250,642	226	1,109		
	Total	267,405	230			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Filhos	(J) Filhos	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ConfTF	0	1	-,33333	,12855	,075	-,6868	,0202
		2	-,19967	,13742	,594	-,5776	,1782
		3	-,05983	,27500	,999	-,8161	,6964
		4	-,23077	,56679	,994	-1,7894	1,3279
	1	0	,33333	,12855	,075	-,0202	,6868
		2	,13366	,15659	,913	-,2969	,5643
		3	,27350	,28506	,873	-,5104	1,0574

		4	,10256	,57174	1,000	-1,4697	1,6748
	2	0	,19967	,13742	,594	-,1782	,5776
		1	-,13366	,15659	,913	-,5643	,2969
		3	,13984	,28917	,989	-,6553	,9350
		4	-,03110	,57380	1,000	-1,6090	1,5468
	3	0	,05983	,27500	,999	-,6964	,8161
		1	-,27350	,28506	,873	-1,0574	,5104
		2	-,13984	,28917	,989	-,9350	,6553
		4	-,17094	,62127	,999	-1,8794	1,5375
	4	0	,23077	,56679	,994	-1,3279	1,7894
		1	-,10256	,57174	1,000	-1,6748	1,4697
		2	,03110	,57380	1,000	-1,5468	1,6090
		3	,17094	,62127	,999	-1,5375	1,8794
ConfFT	0	1	-,21047	,11005	,314	-,5131	,0922
		2	-,08244	,11764	,956	-,4059	,2411
		3	-,22536	,23541	,874	-,8727	,4220
		4	-,23041	,48520	,990	-1,5647	1,1039
	1	0	,21047	,11005	,314	-,0922	,5131
		2	,12803	,13405	,875	-,2406	,4967
		3	-,01489	,24403	1,000	-,6859	,6562
		4	-,01994	,48944	1,000	-1,3659	1,3260
	2	0	,08244	,11764	,956	-,2411	,4059
		1	-,12803	,13405	,875	-,4967	,2406
		3	-,14292	,24754	,978	-,8236	,5378
		4	-,14797	,49120	,998	-1,4987	1,2028
	3	0	,22536	,23541	,874	-,4220	,8727
		1	,01489	,24403	1,000	-,6562	,6859
		2	,14292	,24754	,978	-,5378	,8236
		4	-,00505	,53184	1,000	-1,4676	1,4575
	4	0	,23041	,48520	,990	-1,1039	1,5647
		1	,01994	,48944	1,000	-1,3260	1,3659
		2	,14797	,49120	,998	-1,2028	1,4987
		3	,00505	,53184	1,000	-1,4575	1,4676
EnriqTF	0	1	,02593	,11499	,999	-,2903	,3421
		2	,09295	,12292	,943	-,2451	,4310
		3	-,11377	,24598	,991	-,7902	,5627
		4	,46648	,50698	,889	-,9277	1,8606
	1	0	-,02593	,11499	,999	-,3421	,2903
		2	,06702	,14006	,989	-,3181	,4522
		3	-,13970	,25498	,982	-,8409	,5615

		4	,44055	,51141	,911	-,9658	1,8469
2	0		-,09295	,12292	,943	-,4310	,2451
		1	-,06702	,14006	,989	-,4522	,3181
		3	-,20672	,25865	,931	-,9180	,5046
		4	,37352	,51325	,950	-1,0379	1,7849
3	0		,11377	,24598	,991	-,5627	,7902
		1	,13970	,25498	,982	-,5615	,8409
		2	,20672	,25865	,931	-,5046	,9180
		4	,58025	,55572	,834	-,9479	2,1084
4	0		-,46648	,50698	,889	-1,8606	,9277
		1	-,44055	,51141	,911	-1,8469	,9658
		2	-,37352	,51325	,950	-1,7849	1,0379
		3	-,58025	,55572	,834	-2,1084	,9479
EnriqFT	0	1	-,15485	,08357	,346	-,3847	,0750
		2	-,14823	,08934	,461	-,3939	,0974
		3	-,22210	,17878	,727	-,7137	,2695
		4	-,73599	,36848	,271	-1,7493	,2773
	1	0	,15485	,08357	,346	-,0750	,3847
		2	,00663	,10180	1,000	-,2733	,2866
		3	-,06725	,18532	,996	-,5769	,4424
		4	-,58114	,37170	,522	-1,6033	,4410
	2	0	,14823	,08934	,461	-,0974	,3939
		1	-,00663	,10180	1,000	-,2866	,2733
		3	-,07388	,18799	,995	-,5908	,4431
		4	-,58777	,37304	,515	-1,6136	,4381
	3	0	,22210	,17878	,727	-,2695	,7137
		1	,06725	,18532	,996	-,4424	,5769
		2	,07388	,18799	,995	-,4431	,5908
		4	-,51389	,40391	,708	-1,6246	,5968
	4	0	,73599	,36848	,271	-,2773	1,7493
		1	,58114	,37170	,522	-,4410	1,6033
		2	,58777	,37304	,515	-,4381	1,6136
		3	,51389	,40391	,708	-,5968	1,6246
Equilíbrio	0	1	-,02367	,09468	,999	-,2840	,2367
		2	,15588	,10121	,538	-,1224	,4342
		3	-,06753	,20254	,997	-,6245	,4894
		4	,09914	,41745	,999	-1,0488	1,2471
	1	0	,02367	,09468	,999	-,2367	,2840
		2	,17954	,11533	,527	-,1376	,4967
		3	-,04386	,20995	1,000	-,6212	,5335
		4	,12281	,42110	,998	-1,0352	1,2808

	2	0		-,15588	,10121	,538	-,4342	,1224
		1		-,17954	,11533	,527	-,4967	,1376
		3		-,22340	,21298	,832	-,8091	,3623
		4		-,05674	,42261	1,000	-1,2189	1,1054
	3	0		,06753	,20254	,997	-,4894	,6245
		1		,04386	,20995	1,000	-,5335	,6212
		2		,22340	,21298	,832	-,3623	,8091
		4		,16667	,45758	,996	-1,0916	1,4250
	4	0		-,09914	,41745	,999	-1,2471	1,0488
		1		-,12281	,42110	,998	-1,2808	1,0352
		2		,05674	,42261	1,000	-1,1054	1,2189
		3		-,16667	,45758	,996	-1,4250	1,0916
SatisCar	0	1		,18297	,14186	,698	-,2071	,5731
		2		,06643	,15164	,992	-,3506	,4834
		3		-,04042	,30347	1,000	-,8749	,7941
		4		,47069	,62547	,944	-1,2493	2,1907
	1	0		-,18297	,14186	,698	-,5731	,2071
		2		-,11654	,17280	,962	-,5917	,3586
		3		-,22339	,31457	,954	-1,0884	,6417
		4		,28772	,63093	,991	-1,4473	2,0227
	2	0		-,06643	,15164	,992	-,4834	,3506
		1		,11654	,17280	,962	-,3586	,5917
		3		-,10686	,31910	,997	-,9844	,7707
		4		,40426	,63320	,969	-1,3370	2,1455
	3	0		,04042	,30347	1,000	-,7941	,8749
		1		,22339	,31457	,954	-,6417	1,0884
		2		,10686	,31910	,997	-,7707	,9844
		4		,51111	,68560	,945	-1,3742	2,3964
	4	0		-,47069	,62547	,944	-2,1907	1,2493
		1		-,28772	,63093	,991	-2,0227	1,4473
		2		-,40426	,63320	,969	-2,1455	1,3370
		3		-,51111	,68560	,945	-2,3964	1,3742
ISaída	0	1		,54749*	,17046	,013	,0787	1,0163
		2		,40658	,18222	,172	-,0945	,9077
		3		,73755	,36465	,259	-,2652	1,7403
		4		-,04023	,75157	1,000	-2,1070	2,0265
	1	0		-,54749*	,17046	,013	-1,0163	-,0787
		2		-,14091	,20764	,961	-,7119	,4301
		3		,19006	,37800	,987	-,8494	1,2295
		4		-,58772	,75814	,938	-2,6725	1,4971
	2	0		-,40658	,18222	,172	-,9077	,0945

		1	,14091	,20764	,961	-,4301	,7119
		3	,33097	,38344	,910	-,7235	1,3854
		4	-,44681	,76087	,977	-2,5391	1,6455
	3	0	-,73755	,36465	,259	-1,7403	,2652
		1	-,19006	,37800	,987	-1,2295	,8494
		2	-,33097	,38344	,910	-1,3854	,7235
		4	-,77778	,82382	,879	-3,0432	1,4877
	4	0	,04023	,75157	1,000	-2,0265	2,1070
		1	,58772	,75814	,938	-1,4971	2,6725
		2	,44681	,76087	,977	-1,6455	2,5391
		3	,77778	,82382	,879	-1,4877	3,0432
IRetençãoMod	0	1	-,25575	,17034	,563	-,7242	,2127
		2	-,33731	,18209	,346	-,8380	,1634
		3	-1,31130*	,36440	,004	-2,3134	-,3092
		4	-,17241	,75105	,999	-2,2378	1,8929
	1	0	,25575	,17034	,563	-,2127	,7242
		2	-,08156	,20749	,995	-,6522	,4890
		3	-1,05556*	,37773	,044	-2,0943	-,0168
		4	,08333	,75761	1,000	-2,0000	2,1667
	2	0	,33731	,18209	,346	-,1634	,8380
		1	,08156	,20749	,995	-,4890	,6522
		3	-,97400	,38317	,085	-2,0277	,0797
		4	,16489	,76034	1,000	-1,9260	2,2558
	3	0	1,31130*	,36440	,004	,3092	2,3134
		1	1,05556*	,37773	,044	,0168	2,0943
		2	,97400	,38317	,085	-,0797	2,0277
		4	1,13889	,82325	,639	-1,1250	3,4028
	4	0	,17241	,75105	,999	-1,8929	2,2378
		1	-,08333	,75761	1,000	-2,1667	2,0000
		2	-,16489	,76034	1,000	-2,2558	1,9260
		3	-1,13889	,82325	,639	-3,4028	1,1250

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ConfTF	Inferior a 6 anos	36	3,5192	,92333	,15389	3,2068	3,8316	1,62	5,00
	De 6 a 10 anos	28	3,4670	,80513	,15215	3,1548	3,7792	1,00	4,54
	De 11 a 15 anos	17	3,4887	,64813	,15720	3,1554	3,8219	2,23	4,46
	De 16 a 18 anos	7	3,9341	1,03911	,39275	2,9731	4,8951	2,00	5,00
	Superior a 18 anos	27	3,0171	,69110	,13300	2,7437	3,2905	1,85	4,15
	Total	115	3,4094	,83601	,07796	3,2549	3,5638	1,00	5,00
ConfFT	Inferior a 6 anos	36	2,3611	,77733	,12956	2,0981	2,6241	1,00	4,09
	De 6 a 10 anos	28	2,1916	,70866	,13392	1,9168	2,4663	1,00	3,91
	De 11 a 15 anos	17	2,1551	,67249	,16310	1,8093	2,5008	1,00	3,64
	De 16 a 18 anos	7	2,2468	,79203	,29936	1,5142	2,9793	1,18	3,55
	Superior a 18 anos	27	2,2121	,53783	,10350	1,9994	2,4249	1,27	3,36
	Total	115	2,2474	,68799	,06416	2,1203	2,3745	1,00	4,09
EnriqTF	Inferior a 6 anos	36	3,3241	1,02676	,17113	2,9767	3,6715	1,00	5,00
	De 6 a 10 anos	28	3,2976	,60787	,11488	3,0619	3,5333	2,11	5,00
	De 11 a 15 anos	17	3,4967	,57079	,13844	3,2033	3,7902	2,00	4,11
	De 16 a 18 anos	7	3,5238	,38337	,14490	3,1693	3,8784	2,89	4,00
	Superior a 18 anos	27	3,5844	,61833	,11900	3,3398	3,8290	2,33	5,00
	Total	115	3,4164	,75256	,07018	3,2774	3,5554	1,00	5,00
EnriqFT	Inferior a 6 anos	36	4,0035	,61636	,10273	3,7949	4,2120	2,88	5,00

	De 6 a 10 anos	28	4,0000	,67099	,12681	3,7398	4,2602	2,25	5,00
	De 11 a 15 anos	17	3,8088	,37270	,09039	3,6172	4,0004	3,13	4,50
	De 16 a 18 anos	7	4,0357	,28609	,10813	3,7711	4,3003	3,63	4,50
	Superior a 18 anos	27	3,8148	,45517	,08760	3,6348	3,9949	2,88	5,00
	Total	115	3,9315	,55068	,05135	3,8298	4,0332	2,25	5,00
Equilíbrio	Inferior a 6 anos	36	3,5880	,64916	,10819	3,3683	3,8076	2,00	5,00
	De 6 a 10 anos	28	3,7560	,59574	,11258	3,5250	3,9870	2,17	4,83
	De 11 a 15 anos	17	3,7451	,50730	,12304	3,4843	4,0059	2,67	5,00
	De 16 a 18 anos	7	3,7619	,40663	,15369	3,3858	4,1380	3,17	4,33
	Superior a 18 anos	27	3,8210	,50197	,09661	3,6224	4,0196	2,67	4,83
	Total	115	3,7174	,56935	,05309	3,6122	3,8226	2,00	5,00
SatisCar	Inferior a 6 anos	36	2,9722	,95277	,15880	2,6498	3,2946	1,00	5,00
	De 6 a 10 anos	28	3,0786	,89499	,16914	2,7315	3,4256	1,00	4,40
	De 11 a 15 anos	17	3,2588	,97408	,23625	2,7580	3,7596	2,00	4,80
	De 16 a 18 anos	7	3,7143	,90079	,34047	2,8812	4,5474	2,00	5,00
	Superior a 18 anos	27	3,2370	,77069	,14832	2,9322	3,5419	1,00	4,80
	Total	115	3,1478	,90227	,08414	2,9812	3,3145	1,00	5,00
ISaída	Inferior a 6 anos	36	2,7963	1,06168	,17695	2,4371	3,1555	1,00	5,00
	De 6 a 10 anos	28	2,3214	,80626	,15237	2,0088	2,6341	1,00	4,50
	De 11 a 15 anos	17	2,6373	,99867	,24221	2,1238	3,1507	1,00	4,83
	De 16 a 18 anos	7	2,6190	,90633	,34256	1,7808	3,4573	1,83	4,00
	Superior a 18 anos	27	2,0247	,83807	,16129	1,6932	2,3562	1,00	4,50
	Total	115	2,4652	,96692	,09017	2,2866	2,6438	1,00	5,00

IRetençãoMod	Inferior a 6 anos	36	3,5972	1,09427	,18238	3,2270	3,9675	1,00	5,00
	De 6 a 10 anos	28	3,3571	1,02611	,19392	2,9593	3,7550	1,00	5,00
	De 11 a 15 anos	17	3,0294	1,16553	,28268	2,4302	3,6287	1,00	5,00
	De 16 a 18 anos	7	3,0000	1,60728	,60749	1,5135	4,4865	1,00	5,00
	Superior a 18 anos	27	3,7222	1,12944	,21736	3,2754	4,1690	1,00	5,00
	Total	115	3,4478	1,14013	,10632	3,2372	3,6584	1,00	5,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ConfTF	Between Groups	6,716	4	1,679	2,532	,044
	Within Groups	72,959	110	,663		
	Total	79,675	114			
ConfFT	Between Groups	,731	4	,183	,378	,824
	Within Groups	53,228	110	,484		
	Total	53,959	114			
EnriqTF	Between Groups	1,654	4	,414	,723	,578
	Within Groups	62,910	110	,572		
	Total	64,564	114			
EnriqFT	Between Groups	1,017	4	,254	,834	,506
	Within Groups	33,553	110	,305		
	Total	34,570	114			
Equilíbrio	Between Groups	,961	4	,240	,735	,570
	Within Groups	35,993	110	,327		
	Total	36,954	114			
SatisCar	Between Groups	3,915	4	,979	1,211	,310
	Within Groups	88,892	110	,808		
	Total	92,807	114			
ISaída	Between Groups	10,433	4	2,608	2,984	,022
	Within Groups	96,150	110	,874		
	Total	106,583	114			
IRetençãoMod	Between Groups	7,447	4	1,862	1,455	,221
	Within Groups	140,740	110	1,279		
	Total	148,187	114			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) IdadeFilhos	(J) IdadeFilhos	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ConfTF	Inferior a 6 anos	De 6 a 10 anos	,05220	,20521	,999	-,5170	,6214
		De 11 a 15 anos	,03054	,23966	1,000	-,6342	,6953
		De 16 a 18 anos	-,41484	,33642	,732	-1,3479	,5182
		Superior a 18 anos	,50214	,20734	,117	-,0729	1,0772
	De 6 a 10 anos	Inferior a 6 anos	-,05220	,20521	,999	-,6214	,5170
		De 11 a 15 anos	-,02165	,25041	1,000	-,7162	,6729
		De 16 a 18 anos	-,46703	,34415	,656	-1,4215	,4875
		Superior a 18 anos	,44994	,21967	,250	-,1593	1,0592
	De 11 a 15 anos	Inferior a 6 anos	-,03054	,23966	1,000	-,6953	,6342
		De 6 a 10 anos	,02165	,25041	1,000	-,6729	,7162
		De 16 a 18 anos	-,44538	,36574	,741	-1,4598	,5690
		Superior a 18 anos	,47159	,25215	,339	-,2278	1,1709
De 16 a 18 anos	Inferior a 6 anos	,41484	,33642	,732	-,5182	1,3479	
	De 6 a 10 anos	,46703	,34415	,656	-,4875	1,4215	
	De 11 a 15 anos	,44538	,36574	,741	-,5690	1,4598	
	Superior a 18 anos	,91697	,34542	,068	-,0411	1,8750	
Superior a 18 anos	Inferior a 6 anos	-,50214	,20734	,117	-1,0772	,0729	
	De 6 a 10 anos	-,44994	,21967	,250	-1,0592	,1593	
	De 11 a 15 anos	-,47159	,25215	,339	-1,1709	,2278	

		De 16 a 18 anos	-,91697	,34542	,068	-1,8750	,0411	
<hr/>								
ConfFT	Inferior a 6 anos	De 6 a 10 anos	,16955	,17528	,869	-,3166	,6557	
		De 11 a 15 anos	,20603	,20471	,852	-,3617	,7738	
		De 16 a 18 anos	,11436	,28735	,995	-,6826	,9113	
		Superior a 18 anos	,14899	,17710	,917	-,3422	,6402	
	<hr/>							
	De 6 a 10 anos	Inferior a 6 anos	-,16955	,17528	,869	-,6557	,3166	
		De 11 a 15 anos	,03648	,21388	1,000	-,5567	,6297	
		De 16 a 18 anos	-,05519	,29395	1,000	-,8705	,7601	
		Superior a 18 anos	-,02056	,18763	1,000	-,5410	,4998	
	<hr/>							
	De 11 a 15 anos	Inferior a 6 anos	-,20603	,20471	,852	-,7738	,3617	
		De 6 a 10 anos	-,03648	,21388	1,000	-,6297	,5567	
De 16 a 18 anos		-,09167	,31240	,998	-,9581	,7748		
Superior a 18 anos		-,05704	,21537	,999	-,6544	,5403		
<hr/>								
De 16 a 18 anos	Inferior a 6 anos	-,11436	,28735	,995	-,9113	,6826		
	De 6 a 10 anos	,05519	,29395	1,000	-,7601	,8705		
	De 11 a 15 anos	,09167	,31240	,998	-,7748	,9581		
	Superior a 18 anos	,03463	,29504	1,000	-,7837	,8529		
<hr/>								
Superior a 18 anos	Inferior a 6 anos	-,14899	,17710	,917	-,6402	,3422		
	De 6 a 10 anos	,02056	,18763	1,000	-,4998	,5410		
	De 11 a 15 anos	,05704	,21537	,999	-,5403	,6544		
	De 16 a 18 anos	-,03463	,29504	1,000	-,8529	,7837		
<hr/>								
EnriqTF	Inferior a 6 anos	De 6 a 10 anos	,02646	,19056	1,000	-,5021	,5550	
		De 11 a 15 anos	-,17266	,22255	,937	-,7899	,4446	
		anos						

		De 16 a 18 anos		-,19974	,31239	,968	-1,0662	,6667
		Superior a 18 anos		-,26029	,19253	,659	-,7943	,2737
<hr/>								
	De 6 a 10 anos	Inferior a 6 anos		-,02646	,19056	1,000	-,5550	,5021
		De 11 a 15 anos		-,19911	,23252	,912	-,8440	,4458
		De 16 a 18 anos		-,22619	,31957	,954	-1,1125	,6602
		Superior a 18 anos		-,28674	,20398	,625	-,8525	,2790
<hr/>								
	De 11 a 15 anos	Inferior a 6 anos		,17266	,22255	,937	-,4446	,7899
		De 6 a 10 anos		,19911	,23252	,912	-,4458	,8440
		De 16 a 18 anos		-,02708	,33962	1,000	-,9690	,9149
		Superior a 18 anos		-,08763	,23414	,996	-,7370	,5618
<hr/>								
	De 16 a 18 anos	Inferior a 6 anos		,19974	,31239	,968	-,6667	1,0662
		De 6 a 10 anos		,22619	,31957	,954	-,6602	1,1125
		De 11 a 15 anos		,02708	,33962	1,000	-,9149	,9690
		Superior a 18 anos		-,06055	,32075	1,000	-,9502	,8291
<hr/>								
	Superior a 18 anos	Inferior a 6 anos		,26029	,19253	,659	-,2737	,7943
		De 6 a 10 anos		,28674	,20398	,625	-,2790	,8525
		De 11 a 15 anos		,08763	,23414	,996	-,5618	,7370
		De 16 a 18 anos		,06055	,32075	1,000	-,8291	,9502
<hr/>								
EnriqFT	Inferior a 6 anos	De 6 a 10 anos		,00347	,13916	1,000	-,3825	,3895
		De 11 a 15 anos		,19465	,16253	,753	-,2561	,6454
		De 16 a 18 anos		-,03224	,22814	1,000	-,6650	,6005
		Superior a 18 anos		,18866	,14061	,666	-,2013	,5786
<hr/>								
	De 6 a 10 anos	Inferior a 6 anos		-,00347	,13916	1,000	-,3895	,3825

		De 11 a 15 anos		,19118	,16981	,793	-,2798	,6622
		De 16 a 18 anos		-,03571	,23339	1,000	-,6830	,6116
		Superior a 18 anos		,18519	,14897	,726	-,2280	,5984
		<hr/>						
	De 11 a 15 anos	Inferior a 6 anos		-,19465	,16253	,753	-,6454	,2561
		De 6 a 10 anos		-,19118	,16981	,793	-,6622	,2798
		De 16 a 18 anos		-,22689	,24803	,891	-,9148	,4610
		Superior a 18 anos		-,00599	,17100	1,000	-,4803	,4683
		<hr/>						
	De 16 a 18 anos	Inferior a 6 anos		,03224	,22814	1,000	-,6005	,6650
		De 6 a 10 anos		,03571	,23339	1,000	-,6116	,6830
		De 11 a 15 anos		,22689	,24803	,891	-,4610	,9148
		Superior a 18 anos		,22090	,23425	,879	-,4288	,8706
		<hr/>						
	Superior a 18 anos	Inferior a 6 anos		-,18866	,14061	,666	-,5786	,2013
		De 6 a 10 anos		-,18519	,14897	,726	-,5984	,2280
		De 11 a 15 anos		,00599	,17100	1,000	-,4683	,4803
		De 16 a 18 anos		-,22090	,23425	,879	-,8706	,4288
		<hr/>						
Equilíbrio	Inferior a 6 anos	De 6 a 10 anos		-,16799	,14414	,771	-,5678	,2318
		De 11 a 15 anos		-,15714	,16833	,883	-,6240	,3097
		De 16 a 18 anos		-,17394	,23629	,948	-,8293	,4814
		Superior a 18 anos		-,23302	,14563	,501	-,6369	,1709
		<hr/>						
	De 6 a 10 anos	Inferior a 6 anos		,16799	,14414	,771	-,2318	,5678
		De 11 a 15 anos		,01085	,17588	1,000	-,4770	,4987
		De 16 a 18 anos		-,00595	,24172	1,000	-,6764	,6645
		Superior a 18 anos		-,06504	,15429	,993	-,4930	,3629
		<hr/>						

	De 11 a 15 anos	Inferior a 6 anos	,15714	,16833	,883	-,3097	,6240
		De 6 a 10 anos	-,01085	,17588	1,000	-,4987	,4770
		De 16 a 18 anos	-,01681	,25689	1,000	-,7293	,6957
		Superior a 18 anos	-,07589	,17711	,993	-,5671	,4153
<hr/>							
	De 16 a 18 anos	Inferior a 6 anos	,17394	,23629	,948	-,4814	,8293
		De 6 a 10 anos	,00595	,24172	1,000	-,6645	,6764
		De 11 a 15 anos	,01681	,25689	1,000	-,6957	,7293
		Superior a 18 anos	-,05908	,24262	,999	-,7320	,6138
<hr/>							
	Superior a 18 anos	Inferior a 6 anos	,23302	,14563	,501	-,1709	,6369
		De 6 a 10 anos	,06504	,15429	,993	-,3629	,4930
		De 11 a 15 anos	,07589	,17711	,993	-,4153	,5671
		De 16 a 18 anos	,05908	,24262	,999	-,6138	,7320
<hr/>							
SatisCar	Inferior a 6 anos	De 6 a 10 anos	-,10635	,22651	,990	-,7346	,5219
		De 11 a 15 anos	-,28660	,26454	,815	-1,0203	,4471
		De 16 a 18 anos	-,74206	,37134	,274	-1,7720	,2879
		Superior a 18 anos	-,26481	,22886	,776	-,8996	,3699
<hr/>							
	De 6 a 10 anos	Inferior a 6 anos	,10635	,22651	,990	-,5219	,7346
		De 11 a 15 anos	-,18025	,27640	,966	-,9469	,5864
		De 16 a 18 anos	-,63571	,37988	,455	-1,6893	,4179
		Superior a 18 anos	-,15847	,24247	,966	-,8310	,5140
<hr/>							
	De 11 a 15 anos	Inferior a 6 anos	,28660	,26454	,815	-,4471	1,0203
		De 6 a 10 anos	,18025	,27640	,966	-,5864	,9469
		De 16 a 18 anos	-,45546	,40371	,791	-1,5752	,6642

		Superior a 18 anos	,02179	,27833	1,000	-,7502	,7937
	De 16 a 18 anos	Inferior a 6 anos	,74206	,37134	,274	-,2879	1,7720
		De 6 a 10 anos	,63571	,37988	,455	-,4179	1,6893
		De 11 a 15 anos	,45546	,40371	,791	-,6642	1,5752
		Superior a 18 anos	,47725	,38128	,721	-,5802	1,5347
	Superior a 18 anos	Inferior a 6 anos	,26481	,22886	,776	-,3699	,8996
		De 6 a 10 anos	,15847	,24247	,966	-,5140	,8310
		De 11 a 15 anos	-,02179	,27833	1,000	-,7937	,7502
		De 16 a 18 anos	-,47725	,38128	,721	-1,5347	,5802
ISaída	Inferior a 6 anos	De 6 a 10 anos	,47487	,23558	,265	-,1785	1,1283
		De 11 a 15 anos	,15904	,27513	,978	-,6040	,9221
		De 16 a 18 anos	,17725	,38620	,991	-,8939	1,2484
		Superior a 18 anos	,77160*	,23802	,013	,1114	1,4318
	De 6 a 10 anos	Inferior a 6 anos	-,47487	,23558	,265	-1,1283	,1785
		De 11 a 15 anos	-,31583	,28746	,807	-1,1131	,4815
		De 16 a 18 anos	-,29762	,39508	,943	-1,3934	,7981
		Superior a 18 anos	,29674	,25217	,765	-,4027	,9961
	De 11 a 15 anos	Inferior a 6 anos	-,15904	,27513	,978	-,9221	,6040
		De 6 a 10 anos	,31583	,28746	,807	-,4815	1,1131
		De 16 a 18 anos	,01821	,41986	1,000	-1,1463	1,1827
		Superior a 18 anos	,61256	,28947	,221	-,1903	1,4154
	De 16 a 18 anos	Inferior a 6 anos	-,17725	,38620	,991	-1,2484	,8939
		De 6 a 10 anos	,29762	,39508	,943	-,7981	1,3934

		De 11 a 15 anos		-,01821	,41986	1,000	-1,1827	1,1463
		Superior a 18 anos		,59436	,39654	,565	-,5055	1,6942
<hr/>								
	Superior a 18 anos	Inferior a 6 anos		-,77160*	,23802	,013	-1,4318	-,1114
		De 6 a 10 anos		-,29674	,25217	,765	-,9961	,4027
		De 11 a 15 anos		-,61256	,28947	,221	-1,4154	,1903
		De 16 a 18 anos		-,59436	,39654	,565	-1,6942	,5055
<hr/>								
I Retenção Mod	Inferior a 6 anos	De 6 a 10 anos		,24008	,28502	,917	-,5504	1,0306
		De 11 a 15 anos		,56781	,33287	,435	-,3554	1,4910
		De 16 a 18 anos		,59722	,46725	,705	-,6987	1,8932
		Superior a 18 anos		-,12500	,28797	,993	-,9237	,6737
<hr/>								
	De 6 a 10 anos	Inferior a 6 anos		-,24008	,28502	,917	-1,0306	,5504
		De 11 a 15 anos		,32773	,34779	,880	-,6369	1,2923
		De 16 a 18 anos		,35714	,47799	,945	-,9686	1,6829
		Superior a 18 anos		-,36508	,30509	,753	-1,2113	,4811
<hr/>								
	De 11 a 15 anos	Inferior a 6 anos		-,56781	,33287	,435	-1,4910	,3554
		De 6 a 10 anos		-,32773	,34779	,880	-1,2923	,6369
		De 16 a 18 anos		,02941	,50798	1,000	-1,3795	1,4383
		Superior a 18 anos		-,69281	,35021	,283	-1,6641	,2785
<hr/>								
	De 16 a 18 anos	Inferior a 6 anos		-,59722	,46725	,705	-1,8932	,6987
		De 6 a 10 anos		-,35714	,47799	,945	-1,6829	,9686
		De 11 a 15 anos		-,02941	,50798	1,000	-1,4383	1,3795
		Superior a 18 anos		-,72222	,47976	,561	-2,0529	,6084
<hr/>								

Superior a 18 anos	Inferior a 6 anos	,12500	,28797	,993	-,6737	,9237
	De 6 a 10 anos	,36508	,30509	,753	-,4811	1,2113
	De 11 a 15 anos	,69281	,35021	,283	-,2785	1,6641
	De 16 a 18 anos	,72222	,47976	,561	-,6084	2,0529

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Group Statistics

	Chefia	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ConfTF	Não	176	3,2714	,79214	,05971
	Sim	55	3,3119	,83303	,11233
ConfFT	Não	176	2,1658	,66135	,04985
	Sim	55	2,1719	,74549	,10052
EnriqTF	Não	176	3,3750	,67713	,05104
	Sim	55	3,6545	,76434	,10306
EnriqFT	Não	176	3,7969	,50878	,03835
	Sim	55	4,0091	,53514	,07216
Equilíbrio	Não	176	3,7386	,60332	,04548
	Sim	55	3,7515	,52399	,07065
SatisCar	Não	176	3,0989	,85497	,06445
	Sim	55	3,5636	,84511	,11395
ISaída	Não	176	2,8362	1,08107	,08149
	Sim	55	2,3212	,97281	,13117
IRetençãoMod	Não	176	3,1335	1,07600	,08111
	Sim	55	3,6727	,98704	,13309

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ConfTF	Equal variances assumed	,293	,589	-,327	229	,744	-,04047	,12389	- ,28458	,20363
	Equal variances not assumed			-,318	86,694	,751	-,04047	,12721	- ,29333	,21238
ConfFT	Equal variances assumed	1,268	,261	-,058	229	,954	-,00610	,10537	- ,21372	,20153
	Equal variances not assumed			-,054	82,291	,957	-,00610	,11220	- ,22929	,21710
EnriqTF	Equal variances assumed	,017	,896	-	229	,010	-,27955	,10793	- ,49221	-,06688
	Equal variances not assumed			-	82,210	,017	-,27955	,11501	- ,50833	-,05076
EnriqFT	Equal variances assumed	,138	,710	-	229	,008	-,21222	,07958	- ,36901	-,05542
	Equal variances not assumed			-	86,682	,011	-,21222	,08172	- ,37464	-,04979
Equilíbri	Equal variances assumed	2,217	,138	-,142	229	,887	-,01288	,09046	- ,19112	,16536

	Equal									
	variances									
	not									
	assumed									
SatisCar	Equal	1,129	,289	-	229	,001	-,46477	,13172	-	-
	variances									
	assumed									
	Equal									
	variances									
	not									
	assumed									
ISaída	Equal	1,414	,236	3,155	229	,002	,51496	,16321	,19337	,83655
	variances									
	assumed									
	Equal									
	variances									
	not									
	assumed									
IRetençãoMod	Equal	1,009	,316	-	229	,001	-,53920	,16308	-	-
	variances									
	assumed									
	Equal									
	variances									
	not									
	assumed									

Group Statistics

	Turnos	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ConfTF	Não	185	3,2778	,80226	,05898
	Sim	46	3,2943	,80159	,11819
ConfFT	Não	185	2,1902	,67744	,04981
	Sim	46	2,0751	,69322	,10221
EnriqTF	Não	185	3,4901	,67292	,04947
	Sim	46	3,2464	,81040	,11949
EnriqFT	Não	185	3,8709	,50100	,03683
	Sim	46	3,7527	,59540	,08779
Equilíbrio	Não	185	3,7171	,58862	,04328
	Sim	46	3,8406	,56213	,08288
SatisCar	Não	185	3,2346	,82679	,06079
	Sim	46	3,1087	1,04538	,15413
ISafda	Não	185	2,6396	1,00084	,07358
	Sim	46	3,0109	1,31111	,19331
IRetensãoMod	Não	185	3,2946	1,02070	,07504
	Sim	46	3,1304	1,28856	,18999

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ConfTF	Equal variances assumed	,011	,915	-,125	229	,900	-,01656	,13216	-	,24384 ,27696
	Equal variances not assumed			-,125	69,158	,901	-,01656	,13209	-	,24694 ,28006
ConfFT	Equal variances assumed	,011	,918	1,026	229	,306	,11507	,11213	-	,33601 ,10586

	Equal		1,012	67,971	,315	,11507	,11370	-	,34196	
	variances							,11181		
	not									
	assumed									
EnriqTF	Equal	5,472	,020	2,107	229	,036	,24371	,11567	,01580	,47162
	variances									
	assumed									
	Equal			1,885	61,312	,064	,24371	,12932	-	,50229
	variances								,01486	
	not									
	assumed									
EnriqFT	Equal	4,154	,043	1,378	229	,170	,11823	,08582	-	,28733
	variances								,05087	
	assumed									
	Equal			1,242	61,771	,219	,11823	,09520	-	,30855
	variances								,07209	
	not									
	assumed									
Equilíbrio	Equal	1,122	,291	-	229	,200	-,12346	,09614	-	,06596
	variances			1,284					,31289	
	assumed									
	Equal			-	71,580	,191	-,12346	,09350	-	,06295
	variances			1,320					,30987	
	not									
	assumed									
SatisCar	Equal	6,634	,011	,874	229	,383	,12590	,14401	-	,40965
	variances								,15785	
	assumed									
	Equal			,760	59,733	,450	,12590	,16569	-	,45735
	variances								,20555	
	not									
	assumed									
ISaída	Equal	12,754	,000	-	229	,036	-,37123	,17611	-	-
	variances			2,108					,71824	,02422
	assumed									
	Equal			-	58,683	,078	-,37123	,20684	-	,04271
	variances			1,795					,78517	
	not									
	assumed									
IRetençãoMod	Equal	6,012	,015	,924	229	,357	,16416	,17771	-	,51431
	variances								,18599	
	assumed									

Equal variances not assumed

,804 59,781 ,425 ,16416 ,20427 - ,57279
,24447

Correlations

		Idade	Antiguidade	ConfTF	ConfFT	EnriqTF	EnriqFT	Equilíbrio	SatisCar	ISaída	IRetensão Mod
Idade	Pearson Correlation	1	,755**	,009	,030	,048	,144*	-,002	,018	-	,160*
	Sig. (2-tailed)		,000	,889	,650	,469	,029	,970	,791	,000	,015
	N	231	231	231	231	231	231	231	231	231	231
Antiguidade	Pearson Correlation	,755**	1	-,053	,019	-,025	,092	,021	,033	-	,190**
	Sig. (2-tailed)	,000		,427	,774	,707	,164	,745	,613	,000	,004
	N	231	231	231	231	231	231	231	231	231	231
ConfTF	Pearson Correlation	,009	-,053	1	,286**	-	,022	-,410**	-	,221	-,082
	Sig. (2-tailed)	,889	,427		,000	,000	,743	,000	,000	,001	,214
	N	231	231	231	231	231	231	231	231	231	231
ConfFT	Pearson Correlation	,030	,019	,286**	1	-,060	-,057	-,142*	-	,098	-,056
	Sig. (2-tailed)	,650	,774	,000		,363	,385	,031	,001	,138	,393
	N	231	231	231	231	231	231	231	231	231	231
EnriqTF	Pearson Correlation	,048	-,025	-	-,060	1	,430**	,342**	,318**	-	,166*
	Sig. (2-tailed)	,469	,707	,000	,363		,000	,000	,000	,000	,012
	N	231	231	231	231	231	231	231	231	231	231
EnriqFT	Pearson Correlation	,144*	,092	,022	-,057	,430**	1	,146*	,234**	-	,072
	Sig. (2-tailed)	,029	,650	,889	,000	,000		,970	,791	,000	,015
	N	231	231	231	231	231	231	231	231	231	231

	Sig. (2-tailed)	,029	,164	,743	,385	,000		,026	,000	,045	,277
	N	231	231	231	231	231	231	231	231	231	231
Equilíbrio	Pearson Correlation	-,002	,021	-,410**	-,142*	,342**	,146*	1	,236**	-,155*	,008
	Sig. (2-tailed)	,970	,745	,000	,031	,000	,026		,000	,019	,906
	N	231	231	231	231	231	231	231	231	231	231
SatisCar	Pearson Correlation	,018	,033	-,278**	-,212**	,318**	,234**	,236**	1	-,390**	,132*
	Sig. (2-tailed)	,791	,613	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,046
	N	231	231	231	231	231	231	231	231	231	231
ISaída	Pearson Correlation	-,302**	-,293**	,221**	,098	-,302**	-,132*	-,155*	-,390**	1	-,523**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,138	,000	,045	,019	,000		,000
	N	231	231	231	231	231	231	231	231	231	231
IRetenção Mod	Pearson Correlation	,160*	,190**	-,082	-,056	,166*	,072	,008	,132*	-,523**	1
	Sig. (2-tailed)	,015	,004	,214	,393	,012	,277	,906	,046	,000	
	N	231	231	231	231	231	231	231	231	231	231

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* .

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Anexo F – Correlações

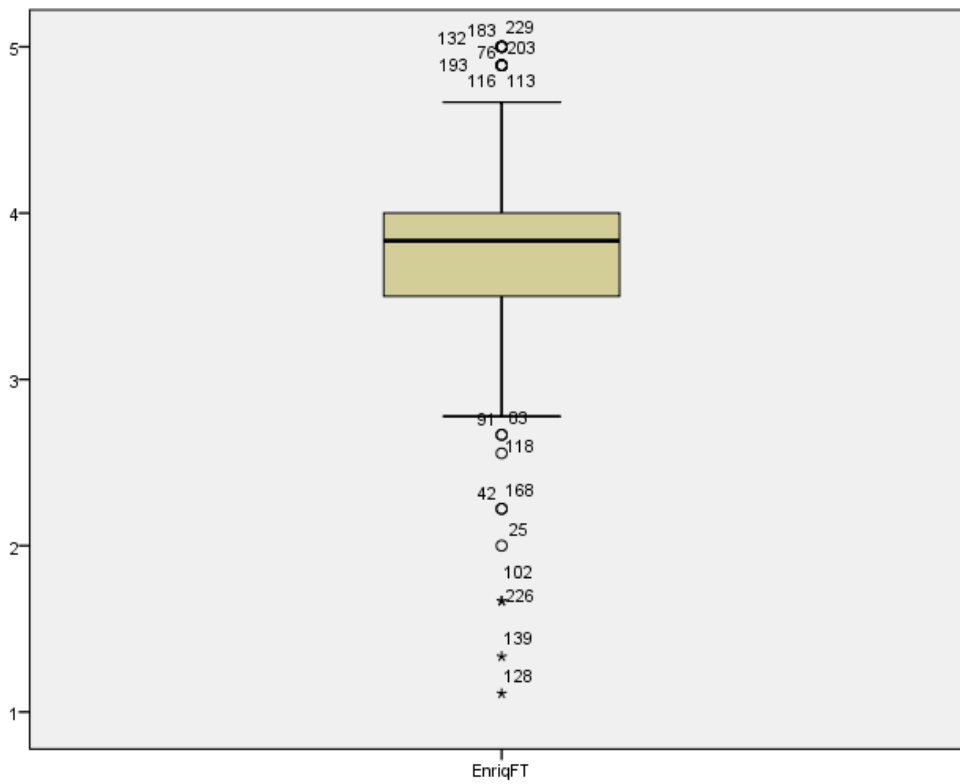
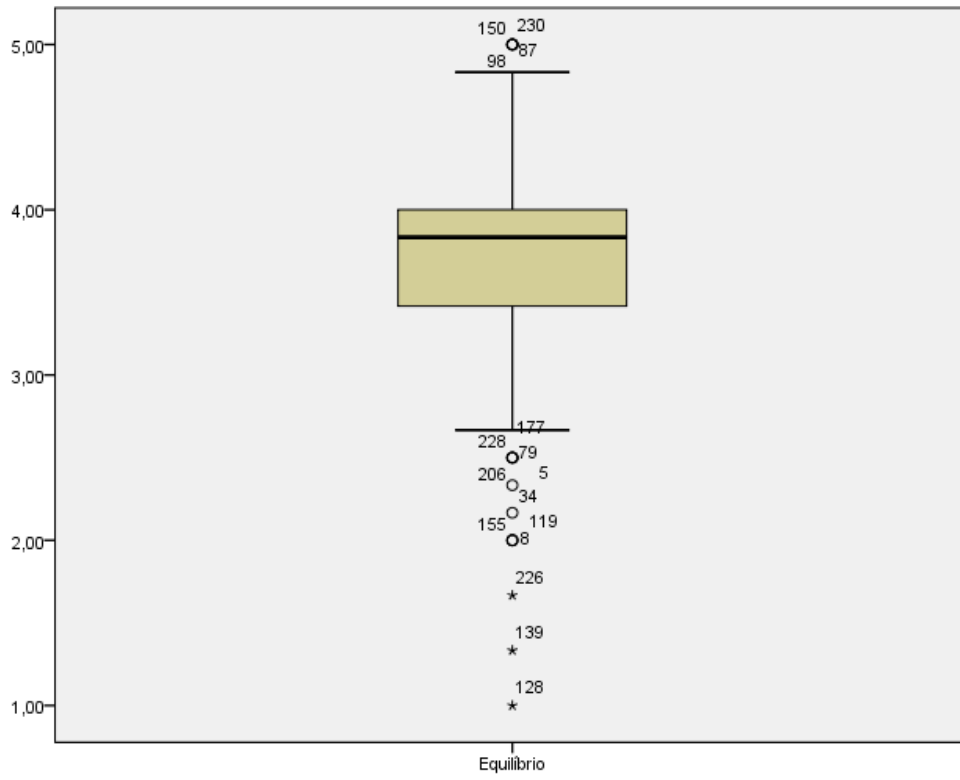
		Correlations							
		ConfT	ConfF	EnriqT	EnriqF	Equilíbri	SatisCa	ISaíd	IRetençãoMo
		F	T	F	T	o	r	a	d
ConfTF	Pearson	1	,286**	-,344**	,022	-,410**	-,278**	,221**	-,082
	Correlatio n								
	Sig. (2- tailed)		,000	,000	,743	,000	,000	,001	,214
	N	231	231	231	231	231	231	231	231
ConfFT	Pearson	,286**	1	-,060	-,057	-,142*	-,212**	,098	-,056
	Correlatio n								
	Sig. (2- tailed)	,000		,363	,385	,031	,001	,138	,393
	N	231	231	231	231	231	231	231	231
EnriqTF	Pearson	-,344**	-,060	1	,430**	,342**	,318**	-	,166*
	Correlatio n							,302**	
	Sig. (2- tailed)	,000	,363		,000	,000	,000	,000	,012
	N	231	231	231	231	231	231	231	231
EnriqFT	Pearson	,022	-,057	,430**	1	,146*	,234**	-,132*	,072
	Correlatio n								
	Sig. (2- tailed)	,743	,385	,000		,026	,000	,045	,277
	N	231	231	231	231	231	231	231	231
Equilíbrio	Pearson	-,410**	-,142*	,342**	,146*	1	,236**	-,155*	,008
	Correlatio n								
	Sig. (2- tailed)	,000	,031	,000	,026		,000	,019	,906
	N	231	231	231	231	231	231	231	231
SatisCar	Pearson	-,278**	-,212**	,318**	,234**	,236**	1	-	,132*
	Correlatio n							,390**	
	Sig. (2- tailed)	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,046
	N	231	231	231	231	231	231	231	231

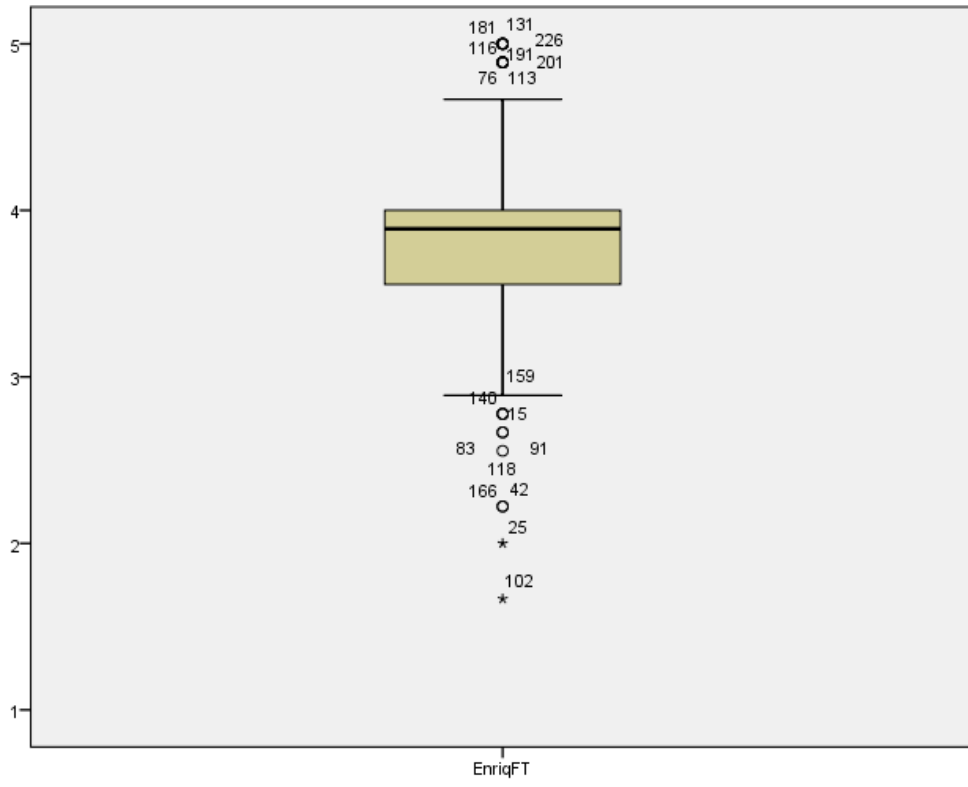
ISaída	Pearson	,221**	,098	-,302**	-,132*	-,155*	-,390**	1	-,523**
	Correlatio n								
	Sig. (2- tailed)	,001	,138	,000	,045	,019	,000		,000
	N	231	231	231	231	231	231	231	231
IRetençãoMo d	Pearson	-,082	-,056	,166*	,072	,008	,132*	-	1
	Correlatio n						,523**		
	Sig. (2- tailed)	,214	,393	,012	,277	,906	,046	,000	
	N	231	231	231	231	231	231	231	231

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

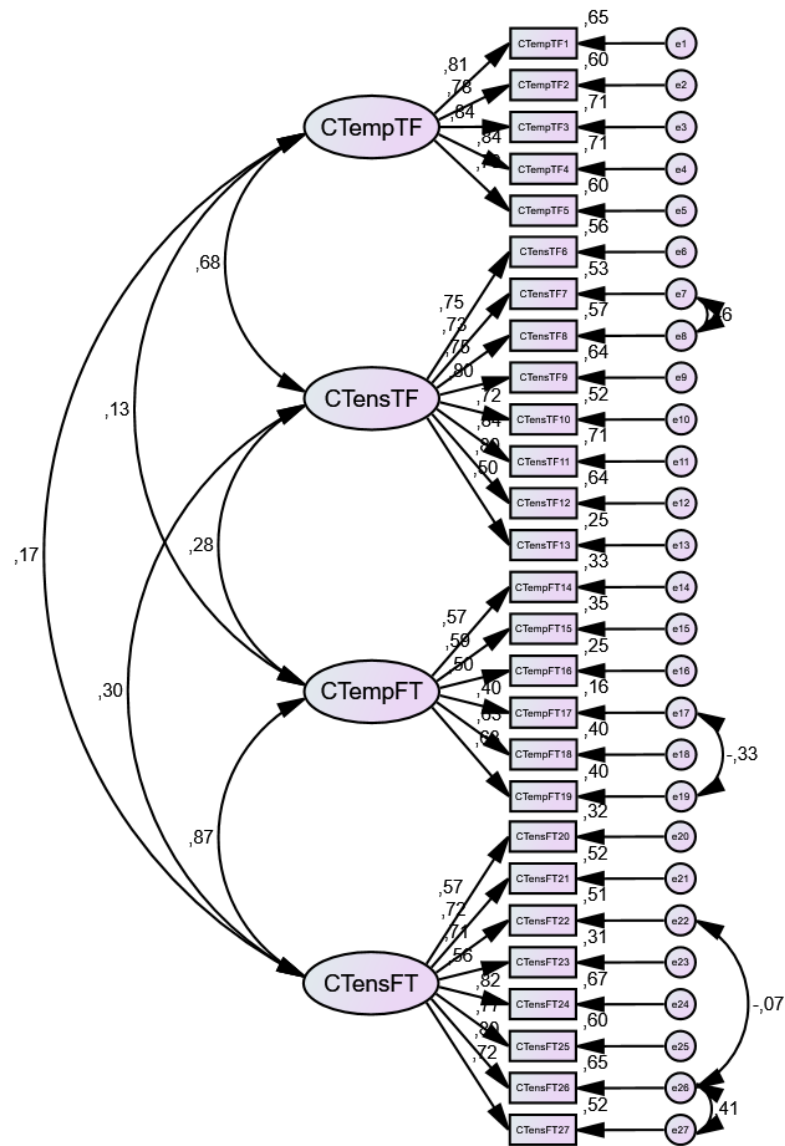
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Anexo G – Caixas de Bigodes com Outliers

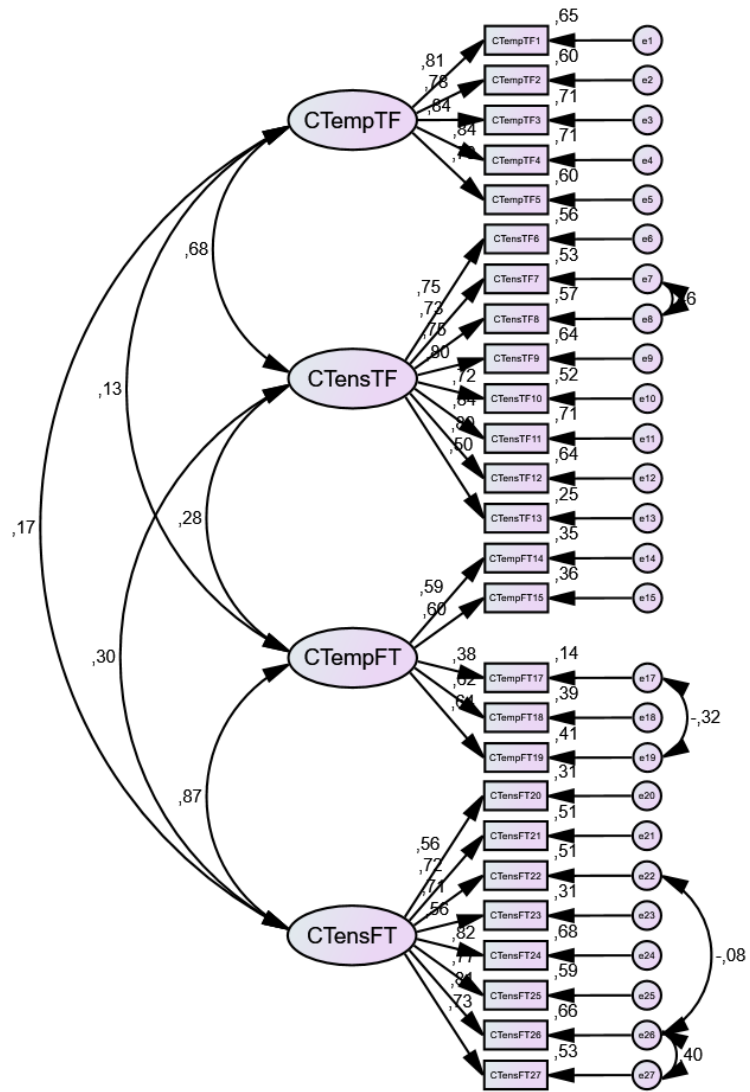




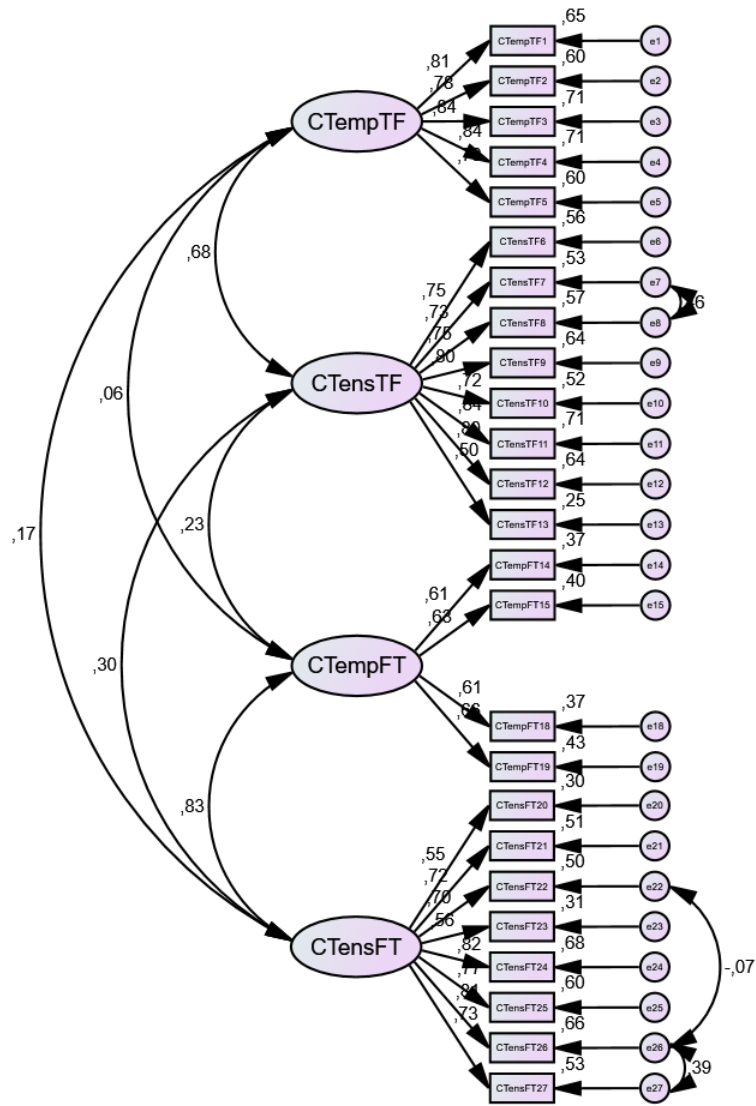
Anexo H - Qualidades Métricas da Escala de Conflito Trabalho-Família



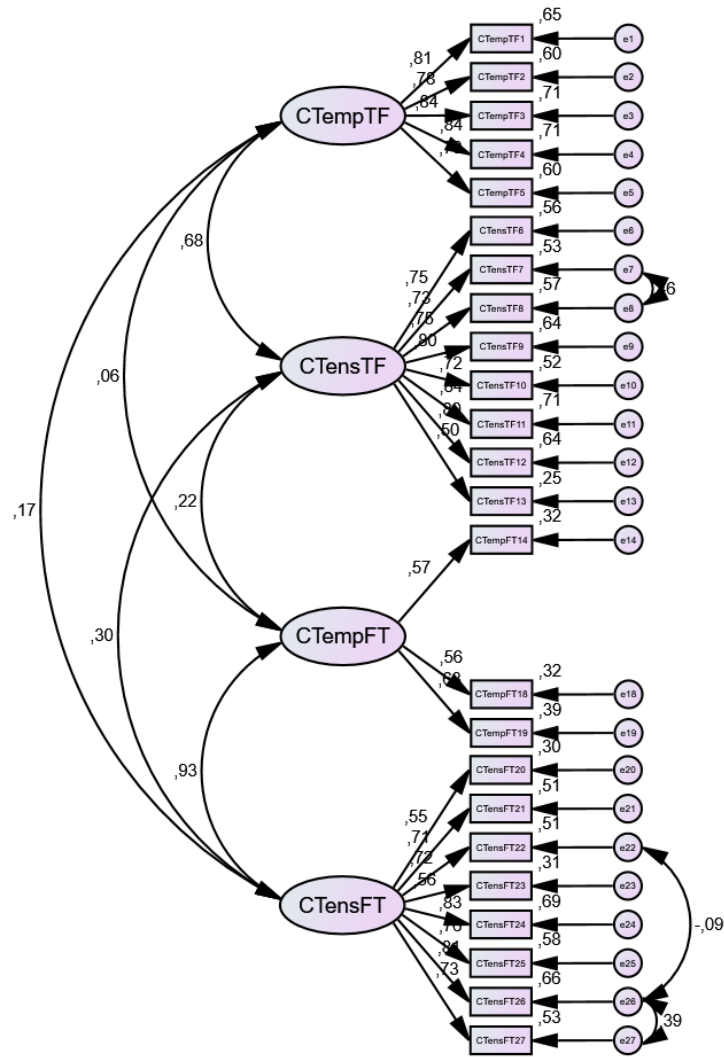
X²(314)=706,488; p=,000; X²df=2,250
 ;CFI=,888; GFI=,813; TLI=,875
 ;RMSEA=,074; p(rmsea<=0,05)=,000



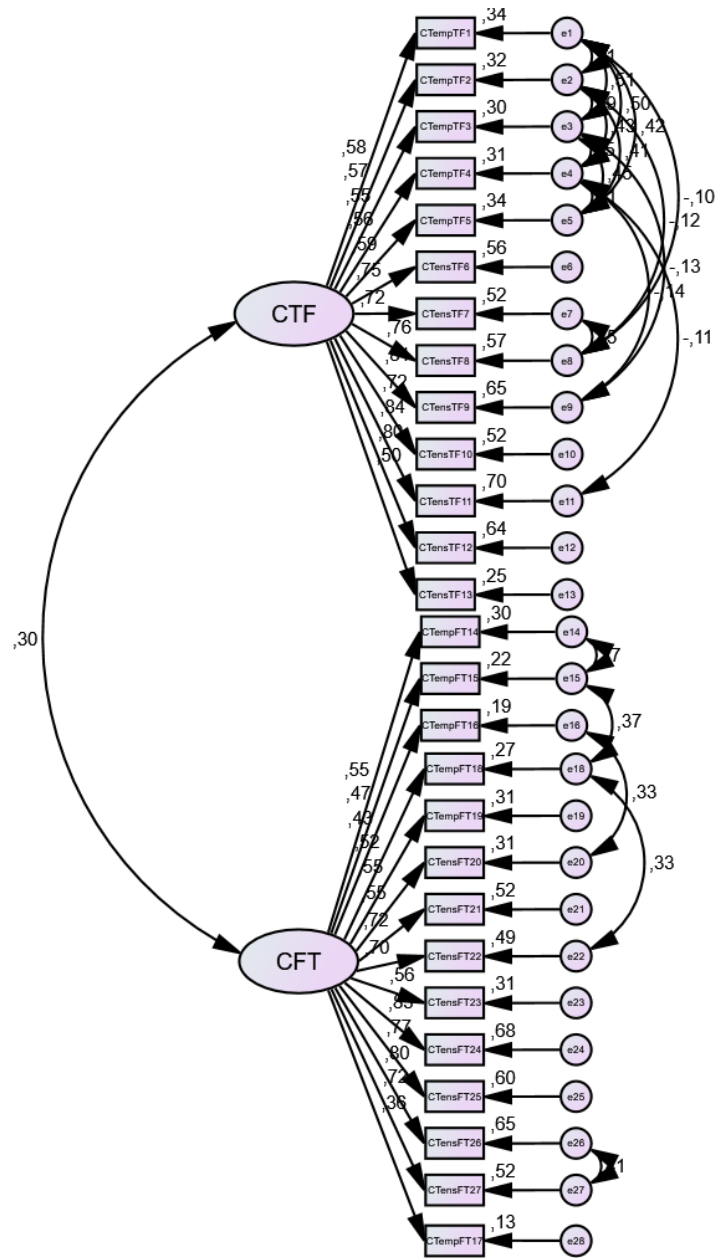
X2(289)=649,698; p=,000; X2df=2,248
 ;CFI=,895; GFI=,821; TLI=,882
 ;RMSEA=,074; p(rmsea<=0,05)=,000



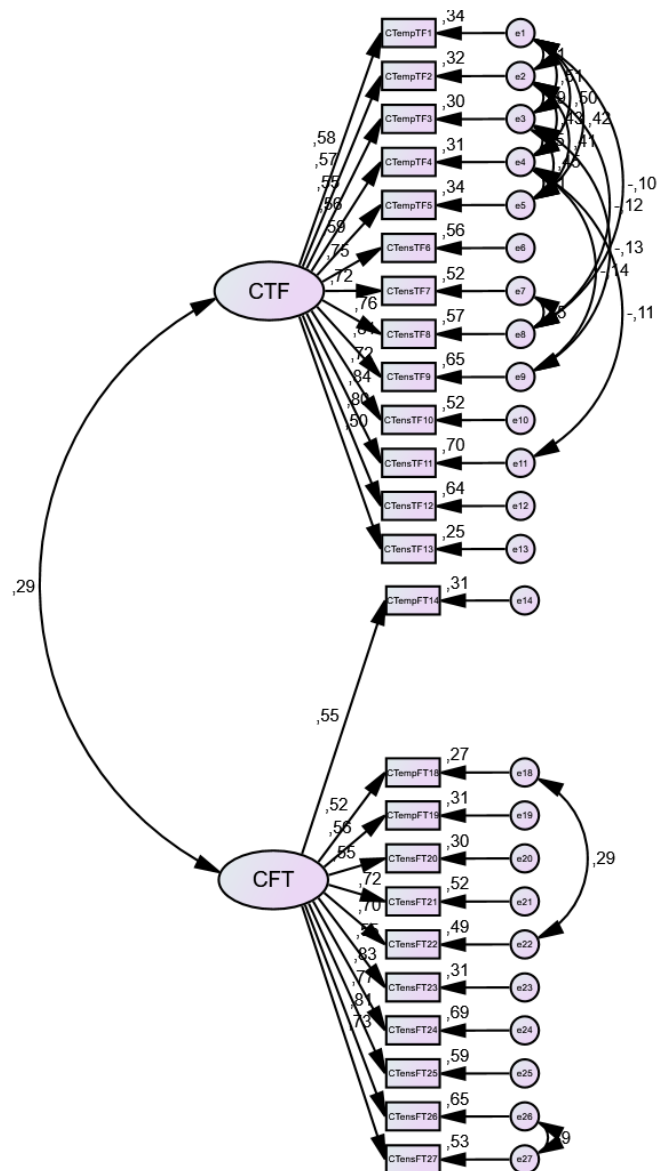
X2(266)=585,740; p=,000; X2df=2,202
 ;CFI=,904; GFI=,833; TLI=,892
 ;RMSEA=,072; p(rmse<=0,05)=,000



X²(243)=516,716; p=,000; X²df=2,126
 ;CFI=,915; GFI=,841; TLI=,903
 ;RMSEA=,070; p(rmsea<=0,05)=,000



X²(302)=612,587; p=,000; X²df=2,028
 ;CFI=,911; GFI=,831; TLI=,897
 ;RMSEA=,067; p(rmsea<=0,05)=,000



$\chi^2(233)=461,191$; $p=,000$; $\chi^2df=1,979$
 ;CFI=,929; GFI=,856; TLI=,916
 ;RMSEA=,065; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,003$

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,913	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CTempTF1	62,90	190,652	,534	,909
CTempTF2	63,29	189,822	,562	,908
CTempTF3	62,96	190,933	,551	,909
CTempTF4	62,83	191,709	,545	,909
CTempTF5	63,08	190,511	,592	,908
CTensTF6	62,87	190,140	,613	,907
CTensTF7	63,09	189,088	,602	,908
CTensTF8	63,09	187,636	,657	,906
CTensTF9	63,74	188,065	,671	,906
CTensTF10	63,59	189,469	,582	,908
CTensTF11	63,52	187,981	,656	,906
CTensTF12	63,37	189,774	,605	,908
CTensTF13	63,44	194,143	,424	,911
CTempFT14	64,43	196,802	,428	,911
CTempFT18	64,52	197,764	,395	,911
CTempFT19	64,83	203,770	,210	,914
CTensFT20	63,62	193,011	,488	,910
CTensFT21	64,35	196,726	,382	,912
CTensFT22	64,35	195,168	,423	,911
CTensFT23	63,60	187,929	,605	,907
CTensFT24	64,45	194,779	,511	,909
CTensFT25	64,28	193,160	,526	,909
CTensFT26	64,61	196,379	,503	,910
CTensFT27	64,55	195,892	,468	,910

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,926	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CTempTF1	39,06	91,896	,686	,920
CTempTF2	39,45	92,266	,667	,921
CTempTF3	39,12	92,933	,667	,921
CTempTF4	38,99	93,326	,673	,920
CTempTF5	39,24	93,245	,683	,920
CTensTF6	39,03	93,143	,697	,920
CTensTF7	39,25	92,656	,667	,921
CTensTF8	39,25	92,248	,693	,920
CTensTF9	39,90	92,128	,732	,918
CTensTF10	39,75	92,485	,667	,921
CTensTF11	39,68	91,697	,733	,918
CTensTF12	39,53	92,154	,724	,919
CTensTF13	39,60	96,519	,468	,928

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,894	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CTempFT14	21,77	48,584	,508	,891
CTempFT18	21,87	48,412	,529	,890
CTempFT19	22,17	49,848	,528	,890
CTensFT20	20,97	47,155	,520	,892
CTensFT21	21,70	45,680	,666	,882
CTensFT22	21,70	45,177	,682	,881
CTensFT23	20,94	46,297	,522	,893
CTensFT24	21,80	45,537	,772	,876
CTensFT25	21,63	45,365	,715	,879
CTensFT26	21,95	46,585	,768	,878
CTensFT27	21,90	46,351	,702	,880

Statistics

	N		Median	Skewness	Std. Error		Std. Error		Minimum	Maximum
	Valid	Missing			of	of				
CTempTF1	231	0	4,00	-,509	,160	-,851	,319	1	5	
CTempTF2	231	0	3,00	-,083	,160	-1,164	,319	1	5	
CTempTF3	231	0	4,00	-,461	,160	-,744	,319	1	5	
CTempTF4	231	0	4,00	-,773	,160	-,148	,319	1	5	
CTempTF5	231	0	4,00	-,369	,160	-,750	,319	1	5	
CTensTF6	231	0	4,00	-,610	,160	-,387	,319	1	5	
CTensTF7	231	0	4,00	-,423	,160	-,709	,319	1	5	
CTensTF8	231	0	4,00	-,474	,160	-,686	,319	1	5	
CTensTF9	231	0	3,00	,368	,160	-,675	,319	1	5	
CTensTF10	231	0	3,00	,171	,160	-1,002	,319	1	5	
CTensTF11	231	0	3,00	,112	,160	-1,022	,319	1	5	
CTensTF12	231	0	3,00	,051	,160	-1,049	,319	1	5	
CTensTF13	231	0	3,00	-,192	,160	-,908	,319	1	5	
CTempFT14	231	0	2,00	,779	,160	,020	,319	1	5	
CTempFT18	231	0	2,00	,989	,160	,934	,319	1	5	
CTempFT19	231	0	2,00	1,188	,160	1,483	,319	1	4	
CTensFT20	231	0	3,00	,003	,160	-,905	,319	1	5	
CTensFT21	231	0	2,00	,745	,160	-,276	,319	1	5	
CTensFT22	231	0	2,00	,870	,160	,099	,319	1	5	
CTensFT23	231	0	3,00	-,102	,160	-1,020	,319	1	5	
CTensFT24	231	0	2,00	,806	,160	,241	,319	1	5	
CTensFT25	231	0	2,00	,650	,160	-,300	,319	1	5	
CTensFT26	231	0	2,00	,888	,160	,684	,319	1	5	
CTensFT27	231	0	2,00	,983	,160	,731	,319	1	5	

Descriptives

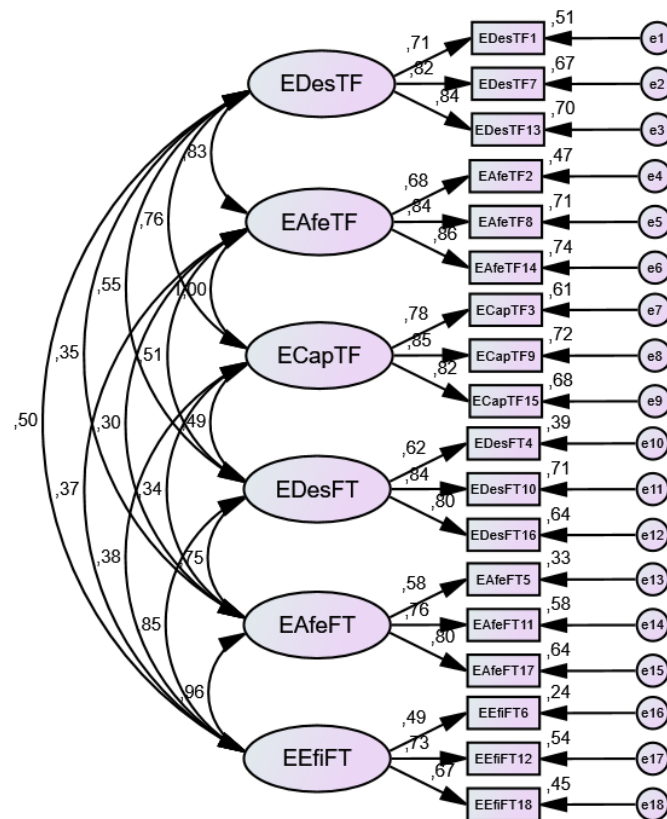
		Statistic	Std. Error
ConfTF	Mean	3,2811	,05266
	95% Confidence Interval for Mean		
		Lower Bound	3,1773
		Upper Bound	3,3848
	5% Trimmed Mean	3,2909	
	Median	3,3846	
	Variance	,641	
	Std. Deviation	,80041	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	1,31	
	Skewness	-,205	,160
	Kurtosis	-,464	,319
ConfFT	Mean	2,1673	,04478
	95% Confidence Interval for Mean		
		Lower Bound	2,0790
		Upper Bound	2,2555
	5% Trimmed Mean	2,1413	
	Median	2,0909	
	Variance	,463	
	Std. Deviation	,68065	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,27	
	Range	3,27	
	Interquartile Range	,73	
	Skewness	,574	,160
	Kurtosis	,288	,319

Tests of Normality

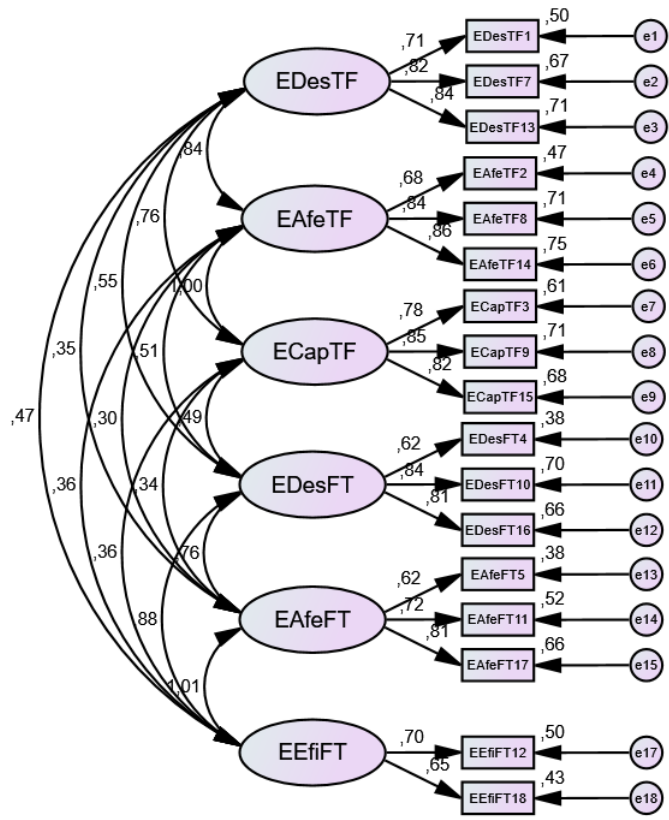
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ConfTF	,059	231	,049	,986	231	,022
ConfFT	,105	231	,000	,965	231	,000

a. Lilliefors Significance Correction

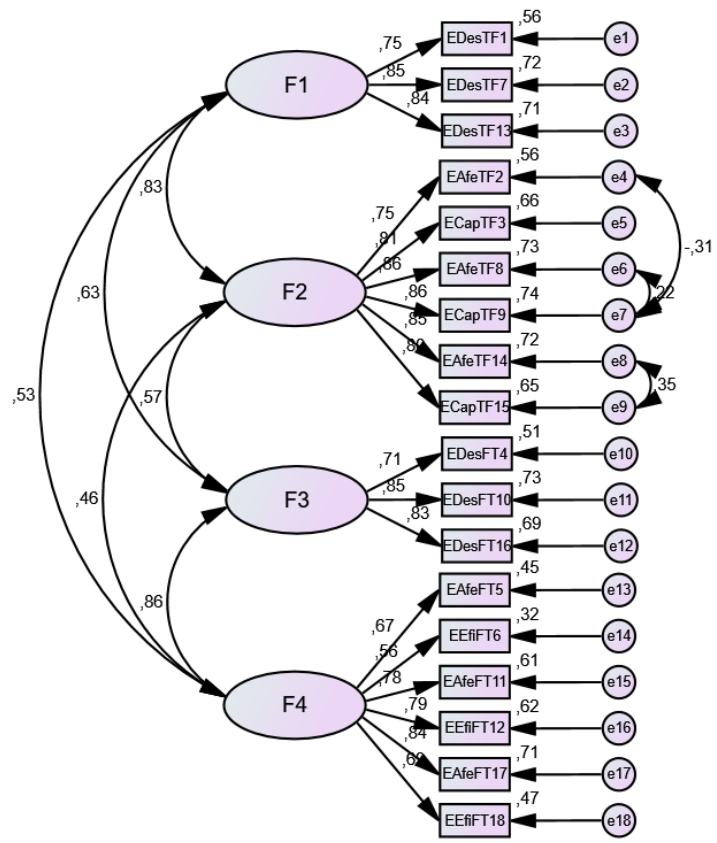
Anexo I – Qualidades Métricas da Escala de Enriquecimento Trabalho-Família



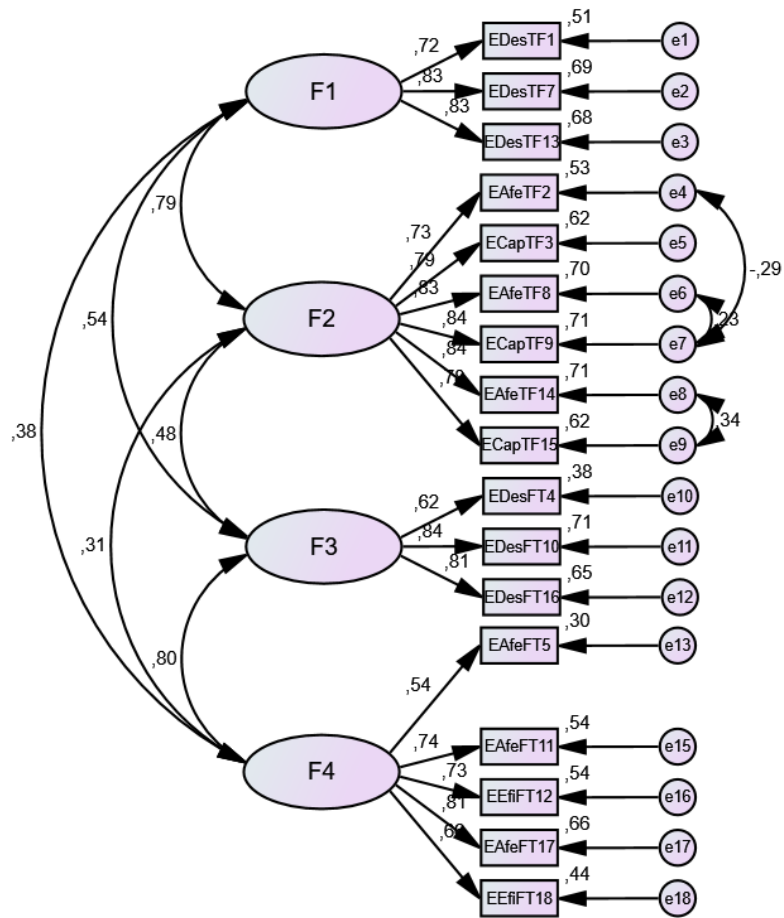
$\chi^2(120)=412,867$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=3,441$
 ; CFI=,882; GFI=,824; TLI=,849
 ; RMSEA=,103; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$



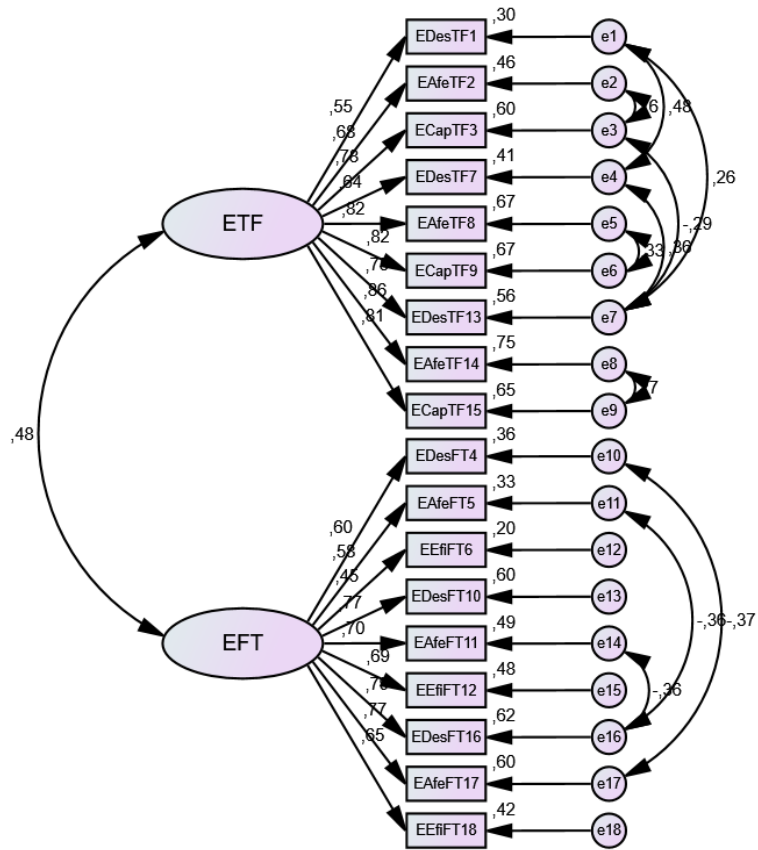
X²(105)=358,469; p=,000; X²df=3,414
 ;CFI=,894; GFI=,836; TLI=,862
 ;RMSEA=,102; p(rmsea<=0,05)=,000



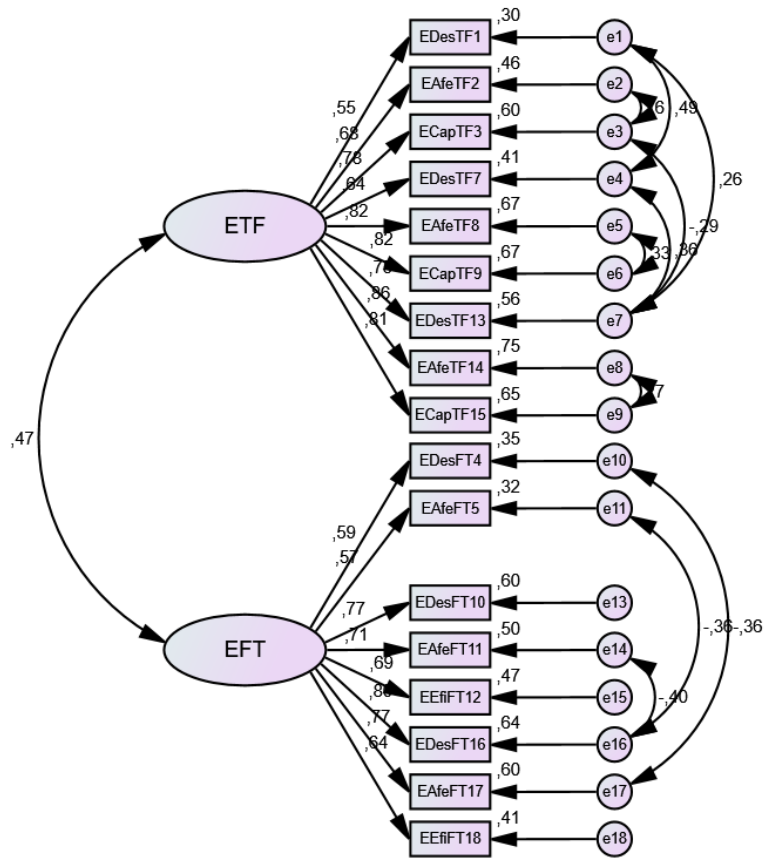
X²(126)=398,194; p=,000; X²df=3,160
 ;CFI=,910; GFI=,834; TLI=,890
 ;RMSEA=,096; p(rmsea<=0,05)=,000



X²(110)=323,910; p=,000; X²df=2,945
 ;CFI=,910; GFI=,852; TLI=,889
 ;RMSEA=,092; p(rmsea<=0,05)=,000



$X^2(124)=354,054$; $p=,000$; $X^2df=2,855$
 ;CFI=,907; GFI=,858; TLI=,885
 ;RMSEA=,090; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$



X2(108)=292,218; p=,000; X2df=2,706
 ;CFI=,923; GFI=,870; TLI=,903
 ;RMSEA=,086; p(rmsea<=0,05)=,000

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,912	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EDesTF1	58,27	72,449	,543	,909
EAfeTF2	58,71	71,383	,554	,908
ECapTF3	58,23	70,006	,625	,906
EDesFT4	57,88	73,921	,506	,909
EAfeFT5	57,74	74,943	,430	,911
EDesTF7	58,26	70,863	,653	,905
EAfeTF8	58,28	69,464	,711	,903
ECapTF9	58,19	68,804	,701	,904
EDesFT10	57,97	73,108	,599	,907
EAfeFT11	57,71	75,259	,441	,911
EEfiFT12	57,97	74,538	,449	,911
EDesTF13	58,27	70,128	,714	,903
EAfeTF14	58,35	68,411	,751	,902
ECapTF15	58,25	68,937	,710	,903
EDesFT16	58,01	72,461	,607	,907
EAfeFT17	57,82	75,236	,469	,910
EEfiFT18	58,16	73,315	,472	,911

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,924	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EDesTF1	27,49	34,181	,584	,924
EAFEtf2	27,93	32,773	,660	,920
ECapTF3	27,45	31,832	,731	,915
EDesTF7	27,48	33,207	,684	,918
EAFEtf8	27,50	31,721	,800	,911
ECapTF9	27,41	31,355	,774	,912
EDesTF13	27,49	32,929	,721	,916
EAFEtf14	27,57	31,142	,824	,909
ECapTF15	27,47	31,746	,753	,914

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,868	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EDesFT4	26,91	14,040	,524	,863
EAFEft5	26,76	14,252	,494	,866
EDesFT10	27,00	13,265	,719	,842
EAFEft11	26,74	13,830	,640	,851
EEfiFT12	26,99	13,356	,657	,848
EDesFT16	27,03	13,277	,656	,848
EAFEft17	26,84	13,697	,713	,844
EEfiFT18	27,18	13,071	,604	,856

Statistics

	N		Median	Skewness	Std. Error of		Std. Error		Minimum	Maximum
	Valid	Missing			Skewness	Kurtosis	of Kurtosis			
EDesTF1	231	0	4,00	-,739	,160	,553	,319	1	5	
EAfeTF2	231	0	3,00	-,163	,160	-,568	,319	1	5	
ECapTF3	231	0	4,00	-,679	,160	-,036	,319	1	5	
EDesFT4	231	0	4,00	-,611	,160	,976	,319	1	5	
EAfeFT5	231	0	4,00	-,885	,160	1,899	,319	1	5	
EDesTF7	231	0	4,00	-,604	,160	,284	,319	1	5	
EAfeTF8	231	0	4,00	-,552	,160	,066	,319	1	5	
ECapTF9	231	0	4,00	-,681	,160	,303	,319	1	5	
EDesFT10	231	0	4,00	-,510	,160	,884	,319	1	5	
EAfeFT11	231	0	4,00	-,586	,160	1,072	,319	2	5	
EEfiFT12	231	0	4,00	-,632	,160	,490	,319	2	5	
EDesTF13	231	0	4,00	-,566	,160	,299	,319	1	5	
EAfeTF14	231	0	4,00	-,456	,160	-,197	,319	1	5	
ECapTF15	231	0	4,00	-,705	,160	,147	,319	1	5	
EDesFT16	231	0	4,00	-,781	,160	,875	,319	1	5	
EAfeFT17	231	0	4,00	-,988	,160	3,089	,319	1	5	
EEfiFT18	231	0	4,00	-,691	,160	,600	,319	1	5	

Descriptives

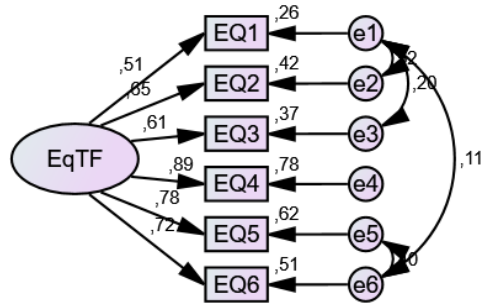
		Statistic	Std. Error
EnriqTF	Mean	3,4416	,04654
	95% Confidence Interval for Lower Bound		3,3499
	Mean	Upper Bound	3,5333
	5% Trimmed Mean	3,4656	
	Median	3,5556	
	Variance	,500	
	Std. Deviation	,70729	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	1,00	
	Skewness	-,732	,160
	Kurtosis	,990	,319
	EnriqFT	Mean	3,8474
95% Confidence Interval for Lower Bound		3,7797	
Mean		Upper Bound	3,9151
5% Trimmed Mean		3,8479	
Median		3,8750	
Variance		,272	
Std. Deviation		,52192	
Minimum		2,25	
Maximum		5,00	
Range		2,75	
Interquartile Range		,38	
Skewness		-,153	,160
Kurtosis		,537	,319

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
EnriqTF	,109	231	,000	,955	231	,000
EnriqFT	,156	231	,000	,960	231	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo J – Qualidades Métricas da Escala de Equilíbrio Trabalho-Família



$\chi^2(5)=15,595$; $p=,008$; $\chi^2_{df}=3,119$
 ;CFI=,985; GFI=,977; TLI=,955
 ;RMSEA=,096; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,067$

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,868	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EQ1	18,66	8,991	,613	,855
EQ2	18,70	8,645	,671	,845
EQ3	18,86	8,532	,613	,858
EQ4	18,69	8,701	,735	,835
EQ5	18,68	8,949	,689	,843
EQ6	18,66	8,746	,698	,841

Statistics

	N		Median	Skewness	Std. Error of		Std. Error of		Minimum	Maximum
	Valid	Missing			Skewness	Kurtosis	Kurtosis	Minimum		
EQ1	231	0	4,00	-,909	,160	,890	,319	2	5	
EQ2	231	0	4,00	-1,071	,160	1,132	,319	1	5	
EQ3	231	0	4,00	-,445	,160	-,428	,319	2	5	
EQ4	231	0	4,00	-,780	,160	,758	,319	2	5	
EQ5	231	0	4,00	-,523	,160	,472	,319	2	5	
EQ6	231	0	4,00	-,730	,160	1,051	,319	1	5	

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Equilfbrio	Mean	3,7417	,03845	
	95% Confidence Interval for Lower Bound		3,6660	
	Mean Upper Bound		3,8175	
	5% Trimmed Mean		3,7549	
	Median		3,8333	
	Variance		,341	
	Std. Deviation		,58433	
	Minimum		2,00	
	Maximum		5,00	
	Range		3,00	
	Interquartile Range		,50	
	Skewness		-,623	,160
	Kurtosis		,621	,319

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Equilfbrio	,168	231	,000	,936	231	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo K – Qualidades Métricas da Escala de Intenções de *Turnover*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,858
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1030,005
	df	28
	Sig.	,000

Communalities

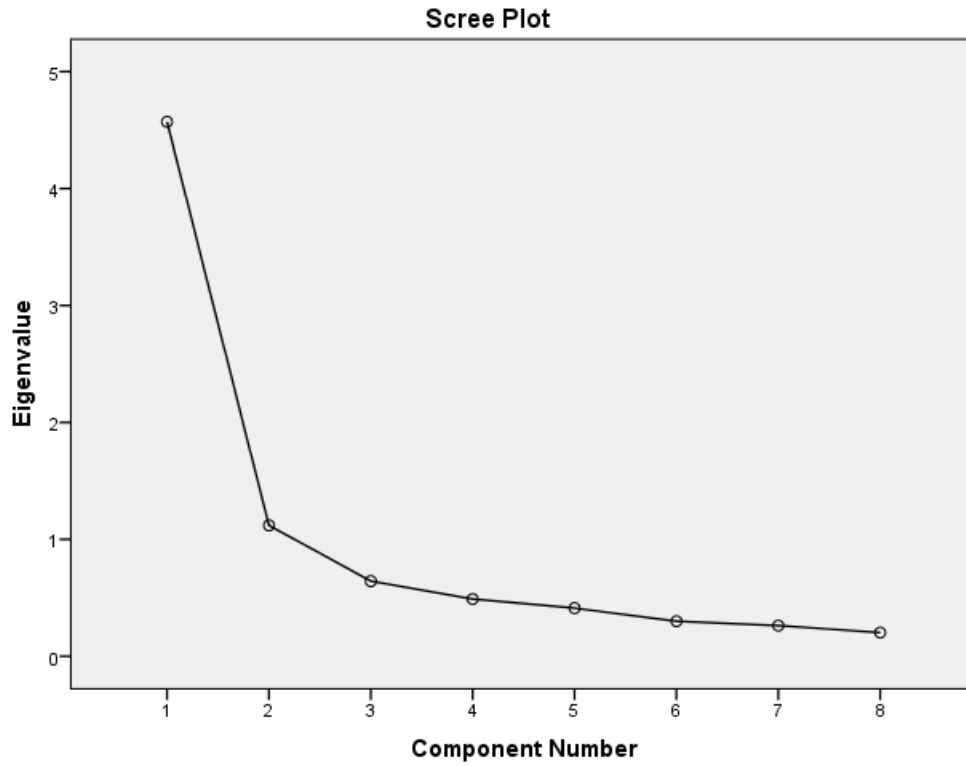
	Initial	Extraction
IRExt1Inv	1,000	,661
ITMod2	1,000	,683
ITExt3	1,000	,709
IRMod4	1,000	,816
ITMod5	1,000	,791
ITExt6	1,000	,603
IRMod7	1,000	,755
IRExt8Inv	1,000	,672

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	Variance	Cumulative %	Total	Variance	Cumulative %	Total	Variance	Cumulative %
1	4,571	57,134	57,134	4,571	57,134	57,134	3,669	45,861	45,861
2	1,119	13,992	71,126	1,119	13,992	71,126	2,021	25,265	71,126
3	,643	8,036	79,162						
4	,490	6,127	85,289						
5	,412	5,147	90,436						
6	,300	3,753	94,189						
7	,262	3,275	97,464						
8	,203	2,536	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.



Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
IRExt1	-,657	
ITMod2	,791	
ITExt3	,842	
IRMod4		,902
ITMod5	,872	
ITExt6	,707	
IRMod7		,782
IRExt8	-,706	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 3 iterations.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
IRExt1Inv	,657	
ITMod2	,791	
ITExt3	,842	
IRMod4		,902
ITMod5	,872	
ITExt6	,707	
IRMod7		,782
IRExt8Inv	,706	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 3 iterations.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,894	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IRExt1Inv	13,31	31,031	,699	,878
ITMod2	13,40	29,919	,740	,872
ITExt3	13,69	28,624	,677	,883
ITMod5	13,65	28,395	,806	,861
ITExt6	14,17	29,880	,668	,883
IRExt8Inv	13,20	29,804	,722	,874

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,734	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IRMod4	3,28	1,410	,580	.
IRMod7	3,25	1,535	,580	.

Statistics

	N		Median	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing							
IRExt1Inv	231	0	3,00	,128	,160	-,808	,319	1	5
ITMod2	231	0	3,00	,157	,160	-,983	,319	1	5
ITExt3	231	0	2,00	,431	,160	-1,254	,319	1	5
IRMod4	231	0	3,00	-,355	,160	-,779	,319	1	5
ITMod5	231	0	2,00	,351	,160	-1,038	,319	1	5
ITExt6	231	0	1,00	,913	,160	-,533	,319	1	5
IRMod7	231	0	3,00	-,347	,160	-,637	,319	1	5
IRExt8Inv	231	0	3,00	,002	,160	-1,130	,319	1	5

Descriptives

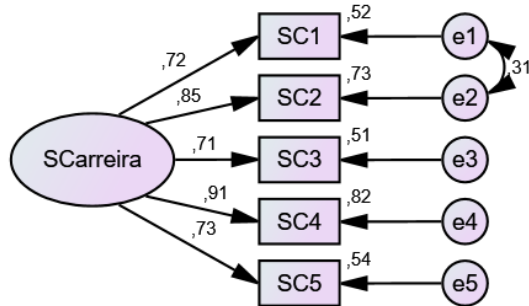
		Statistic	Std. Error
ISaída	Mean	2,7136	,07086
	95% Confidence Interval for Lower Bound	2,5740	
	Mean	Upper Bound	2,8532
	5% Trimmed Mean	2,6833	
	Median	2,5000	
	Variance	1,160	
	Std. Deviation	1,07692	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	1,67	
	Skewness	,425	,160
	Kurtosis	-,706	,319
	IRetençãoMod	Mean	3,2619
95% Confidence Interval for Lower Bound		3,1221	
Mean		Upper Bound	3,4017
5% Trimmed Mean		3,2910	
Median		3,0000	
Variance		1,163	
Std. Deviation		1,07825	
Minimum		1,00	
Maximum		5,00	
Range		4,00	
Interquartile Range		1,50	
Skewness		-,279	,160
Kurtosis		-,418	,319

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ISaída	,088	231	,000	,958	231	,000
IRetençãoMod	,130	231	,000	,946	231	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo L – Qualidades Métricas da Escala de Satisfação na Carreira



$\chi^2(4)=8,407$; $p=,078$; $\chi^2_{df}=2,102$
 $CFI=,994$; $GFI=,986$; $TLI=,984$
 $RMSEA=,069$; $p(rmsea \leq 0,05)=,254$

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,893	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SC1	12,86	12,607	,721	,873
SC2	12,74	12,087	,827	,850
SC3	13,24	12,704	,653	,890
SC4	12,81	12,016	,823	,850
SC5	12,54	13,276	,677	,883

Statistics

	N		Median	Skewness	Std. Error of		Std. Error of		Minimum	Maximum
	Valid	Missing			Skewness	Kurtosis	Kurtosis	Minimum		
SC1	231	0	3,00	-,425	,160	-,814	,319	1	5	
SC2	231	0	4,00	-,587	,160	-,600	,319	1	5	
SC3	231	0	3,00	,015	,160	-1,028	,319	1	5	
SC4	231	0	4,00	-,628	,160	-,544	,319	1	5	
SC5	231	0	4,00	-,892	,160	,190	,319	1	5	

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
SatisCar	Mean	3,2095	,05748	
	95% Confidence Interval for Lower Bound		3,0963	
	Mean Upper Bound		3,3228	
	5% Trimmed Mean		3,2439	
	Median		3,4000	
	Variance		,763	
	Std. Deviation		,87362	
	Minimum		1,00	
	Maximum		5,00	
	Range		4,00	
	Interquartile Range		1,20	
	Skewness		-,653	,160
	Kurtosis		,080	,319

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SatisCar	,149	231	,000	,945	231	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo M – Testes de Hipóteses: Hipótese 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,224 ^a	,050	,042	1,05423	1,895

a. Predictors: (Constant), ConfFT, ConfTF

b. Dependent Variable: ISaída

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,340	2	6,670	6,002	,003 ^b
	Residual	253,402	228	1,111		
	Total	266,742	230			

a. Dependent Variable: ISaída

b. Predictors: (Constant), ConfFT, ConfTF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,657	,328		5,059	,000		
ConfTF	,282	,091	,210	3,116	,002	,918	1,089
ConfFT	,060	,107	,038	,562	,575	,918	1,089

a. Dependent Variable: ISaída

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	ConfTF	ConfFT
1	1	2,916	1,000	,01	,01	,01
	2	,057	7,174	,07	,23	,95
	3	,028	10,239	,92	,77	,04

a. Dependent Variable: ISaída

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,9996	3,2814	2,7136	,24084	231
Residual	-2,19980	2,55670	,00000	1,04964	231
Std. Predicted Value	-2,964	2,358	,000	1,000	231
Std. Residual	-2,087	2,425	,000	,996	231

a. Dependent Variable: ISafida

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,089 ^a	,008	-,001	1,07868	1,941

a. Predictors: (Constant), ConfFT, ConfTF

b. Dependent Variable: IRetençãomod

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,114	2	1,057	,909	,405 ^b
	Residual	265,290	228	1,164		
	Total	267,405	230			

a. Dependent Variable: IRetençãomod

b. Predictors: (Constant), ConfFT, ConfTF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,702	,335		11,045	,000		
	ConfTF	-,097	,093	-,072	-1,042	,299	,918 1,089
	ConfFT	-,057	,109	-,036	-,522	,602	,918 1,089

a. Dependent Variable: IRetençãomod

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	ConfTF	ConfFT
1	1	2,916	1,000	,01	,01	,01
	2	,057	7,174	,07	,23	,95
	3	,028	10,239	,92	,77	,04

a. Dependent Variable: IRetençãomod

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,0174	3,5487	3,2619	,09588	231
Residual	-2,39517	1,90496	,00000	1,07398	231
Std. Predicted Value	-2,550	2,991	,000	1,000	231
Std. Residual	-2,220	1,766	,000	,996	231

a. Dependent Variable: IRetençãomod

Anexo N – Testes de Hipóteses: Hipótese 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,302 ^a	,091	,083	1,03115	1,835

a. Predictors: (Constant), EnriqFT, EnriqTF

b. Dependent Variable: ISaída

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,319	2	12,159	11,436	,000 ^b
	Residual	242,423	228	1,063		
	Total	266,742	230			

a. Dependent Variable: ISaída

b. Predictors: (Constant), EnriqFT, EnriqTF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,314	,522		8,268	,000		
EnriqTF	-,458	,106	-,301	-4,299	,000	,816	1,226
EnriqFT	-,007	,144	-,003	-,045	,964	,816	1,226

a. Dependent Variable: ISaída

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	EnriqTF	EnriqFT
1	1	2,969	1,000	,00	,00	,00
	2	,023	11,479	,18	,96	,07
	3	,009	18,311	,82	,03	,93

a. Dependent Variable: ISaída

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,9928	3,8348	2,7136	,32517	231
Residual	-2,05878	2,82505	,00000	1,02665	231
Std. Predicted Value	-2,216	3,448	,000	1,000	231
Std. Residual	-1,997	2,740	,000	,996	231

a. Dependent Variable: ISafida

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,166 ^a	,027	,019	1,06800	1,904

a. Predictors: (Constant), EnriqFT, EnriqTF

b. Dependent Variable: IRetençãomod

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,341	2	3,671	3,218	,042 ^b
	Residual	260,063	228	1,141		
	Total	267,405	230			

a. Dependent Variable: IRetençãomod

b. Predictors: (Constant), EnriqFT, EnriqTF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,388	,540		4,419	,000		
EnriqTF	,252	,110	,165	2,286	,023	,816	1,226
EnriqFT	,002	,149	,001	,011	,991	,816	1,226

a. Dependent Variable: IRetençãomod

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	EnriqTF	EnriqFT
1	1	2,969	1,000	,00	,00	,00
	2	,023	11,479	,18	,96	,07
	3	,009	18,311	,82	,03	,93

a. Dependent Variable: IRetençãomod

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,6455	3,6566	3,2619	,17866	231
Residual	-2,40292	2,35453	,00000	1,06335	231
Std. Predicted Value	-3,450	2,209	,000	1,000	231
Std. Residual	-2,250	2,205	,000	,996	231

a. Dependent Variable: IRetençãomod

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,155 ^a	,024	,020	1,06626	1,873

a. Predictors: (Constant), Equilíbrio

b. Dependent Variable: ISaída

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,387	1	6,387	5,618	,019 ^b
	Residual	260,355	229	1,137		
	Total	266,742	230			

a. Dependent Variable: ISaída

b. Predictors: (Constant), Equilíbrio

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,781	,456		8,297	,000
	Equilíbrio	-,285	,120	-,155	-2,370	,019

a. Dependent Variable: ISaída

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,3547	3,2103	2,7136	,16664	231
Residual	-1,87694	2,43108	,00000	1,06394	231
Std. Predicted Value	-2,153	2,981	,000	1,000	231
Std. Residual	-1,760	2,280	,000	,998	231

a. Dependent Variable: ISaída

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,008 ^a	,000	-,004	1,08057	1,936

a. Predictors: (Constant), Equilíbrio

b. Dependent Variable: IRetençãoMod

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,016	1	,016	,014	,906 ^b
	Residual	267,389	229	1,168		
	Total	267,405	230			

a. Dependent Variable: IRetençãoMod

b. Predictors: (Constant), Equilíbrio

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,208	,462		6,948	,000
	Equilíbrio	,014	,122	,008	,118	,906

a. Dependent Variable: IRetençãoMod

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,2369	3,2800	3,2619	,00839	231
Residual	-2,27996	1,76309	,00000	1,07822	231
Std. Predicted Value	-2,981	2,153	,000	1,000	231
Std. Residual	-2,110	1,632	,000	,998	231

a. Dependent Variable: IRetençãoMod

Anexo O – Testes de Hipóteses: Hipótese 3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,310 ^a	,096	,088	,83413	2,033

a. Predictors: (Constant), ConfFT, ConfTF

b. Dependent Variable: SatisCar

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,903	2	8,451	12,147	,000 ^b
	Residual	158,636	228	,696		
	Total	175,539	230			

a. Dependent Variable: SatisCar

b. Predictors: (Constant), ConfFT, ConfTF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,458	,259		17,199	,000		
	ConfTF	-,258	,072	-,236	-3,596	,000	,918 1,089
	ConfFT	-,186	,084	-,145	-2,202	,029	,918 1,089

a. Dependent Variable: SatisCar

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	ConfTF	ConfFT
1	1	2,916	1,000	,01	,01	,01
	2	,057	7,174	,07	,23	,95
	3	,028	10,239	,92	,77	,04

a. Dependent Variable: SatisCar

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,5103	4,0145	3,2095	,27109	231
Residual	-2,41138	1,69931	,00000	,83050	231
Std. Predicted Value	-2,579	2,969	,000	1,000	231
Std. Residual	-2,891	2,037	,000	,996	231

a. Dependent Variable: SatisCar

Anexo P – Testes de Hipóteses: Hipótese 4

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,336 ^a	,113	,105	,82652	2,036

a. Predictors: (Constant), EnriqFT, EnriqTF

b. Dependent Variable: SatisCar

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,786	2	9,893	14,482	,000 ^b
	Residual	155,753	228	,683		
	Total	175,539	230			

a. Dependent Variable: SatisCar

b. Predictors: (Constant), EnriqFT, EnriqTF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,307	,418		3,125	,002		
	EnriqTF	,329	,085	,267	3,860	,000	,816 1,226
	EnriqFT	,200	,116	,119	1,729	,085	,816 1,226

a. Dependent Variable: SatisCar

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	EnriqTF	EnriqFT
1	1	2,969	1,000	,00	,00	,00
	2	,023	11,479	,18	,96	,07
	3	,009	18,311	,82	,03	,93

a. Dependent Variable: SatisCar

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,2860	3,9532	3,2095	,29330	231
Residual	-2,63547	2,03659	,00000	,82291	231
Std. Predicted Value	-3,149	2,536	,000	1,000	231
Std. Residual	-3,189	2,464	,000	,996	231

a. Dependent Variable: SatisCar

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,236 ^a	,056	,052	,85075	2,006

a. Predictors: (Constant), Equilfbrio

b. Dependent Variable: SatisCar

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,795	1	9,795	13,533	,000 ^b
	Residual	165,744	229	,724		
	Total	175,539	230			

a. Dependent Variable: SatisCar

b. Predictors: (Constant), Equilfbrio

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1,888	,364		5,194	,000
	Equilfbrio	,353	,096	,236	3,679	,000

a. Dependent Variable: SatisCar

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,5944	3,6539	3,2095	,20637	231
Residual	-2,65391	1,99356	,00000	,84890	231
Std. Predicted Value	-2,981	2,153	,000	1,000	231
Std. Residual	-3,119	2,343	,000	,998	231

a. Dependent Variable: SatisCar

Anexo Q – Testes de Hipóteses: Hipótese 5

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,390 ^a	,152	,149	,99371	2,044

a. Predictors: (Constant), SatisCar

b. Dependent Variable: ISaída

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,615	1	40,615	41,131	,000 ^b
	Residual	226,127	229	,987		
	Total	266,742	230			

a. Dependent Variable: ISaída

b. Predictors: (Constant), SatisCar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,257	,249		17,068	,000
	SatisCar	-,481	,075	-,390	-6,413	,000

a. Dependent Variable: ISaída

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,8523	3,7764	2,7136	,42022	231
Residual	-1,91055	2,37806	,00000	,99154	231
Std. Predicted Value	-2,049	2,529	,000	1,000	231
Std. Residual	-1,923	2,393	,000	,998	231

a. Dependent Variable: ISaída

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,132 ^a	,017	,013	1,07120	1,962

a. Predictors: (Constant), SatisCar

b. Dependent Variable: IRetençãoMod

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,635	1	4,635	4,039	,046 ^b
	Residual	262,770	229	1,147		
	Total	267,405	230			

a. Dependent Variable: IRetençãoMod

b. Predictors: (Constant), SatisCar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,740	,269		10,191	,000
	SatisCar	,162	,081	,132	2,010	,046

a. Dependent Variable: IRetençãoMod

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,9029	3,5528	3,2619	,14196	231
Residual	-2,55284	2,09713	,00000	1,06887	231
Std. Predicted Value	-2,529	2,049	,000	1,000	231
Std. Residual	-2,383	1,958	,000	,998	231

a. Dependent Variable: IRetençãoMod

Anexo R – Testes de Hipóteses: Hipótese 6

Model Summary^c

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics						
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	,302 ^a	,091	,087	1,02890	,091	22,970	1	229	,000	
2	,433 ^b	,187	,180	,97499	,096	27,021	1	228	,000	1,975

a. Predictors: (Constant), EnriqTF

b. Predictors: (Constant), EnriqTF, SatisCar

c. Dependent Variable: ISaída

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,316	1	24,316	22,970	,000 ^b
	Residual	242,426	229	1,059		
	Total	266,742	230			
2	Regression	50,003	2	25,001	26,300	,000 ^c
	Residual	216,739	228	,951		
	Total	266,742	230			

a. Dependent Variable: ISaída

b. Predictors: (Constant), EnriqTF

c. Predictors: (Constant), EnriqTF, SatisCar

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,296	,337		12,747	,000	
	EnriqTF	-,460	,096	-,302	-4,793	,000	1,000
2	(Constant)	5,045	,350		14,399	,000	
	EnriqTF	-,301	,096	-,198	-3,143	,002	,899
	SatisCar	-,403	,078	-,327	-5,198	,000	,899

a. Dependent Variable: ISaída

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
1	SatisCar	-,327 ^b	-5,198	,000	-,326	,899	1,112	,899

a. Dependent Variable: ISaída

b. Predictors in the Model: (Constant), EnriqTF

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	EnriqTF	SatisCar
1	1	1,980	1,000	,01	,01	
	2	,020	9,854	,99	,99	
2	1	2,938	1,000	,00	,00	,01
	2	,042	8,375	,10	,18	,98
	3	,020	12,044	,90	,81	,01

a. Dependent Variable: ISaída

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,5551	4,3406	2,7136	,46627	231
Residual	-1,96531	2,53153	,00000	,97074	231
Std. Predicted Value	-2,484	3,490	,000	1,000	231
Std. Residual	-2,016	2,596	,000	,996	231

a. Dependent Variable: ISaída

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

	Mean	SD	ISaída	EnriqTF	SatisCar
ISaída	2,7136	1,0769	1,0000	-,3019	-,3902
EnriqTF	3,4416	,7073	-,3019	1,0000	,3179
SatisCar	3,2095	,8736	-,3902	,3179	1,0000

SAMPLE SIZE
231

DIRECT AND TOTAL EFFECTS

	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b (YX)	-,4597	,0959	-4,7927	,0000
b (MX)	,3927	,0774	5,0745	,0000
b (YM.X)	-,4035	,0776	-5,1982	,0000
b (YX.M)	-,3013	,0959	-3,1425	,0019

INDIRECT EFFECT AND SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

Effect	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	-,1584	,0440	-,2448	-,0721	-3,5972	,0003

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:
,0560

NOTES

----- END MATRIX -----

Model Summary^c

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	Sig. F Change	df1 df2	
1	,221 ^a	,049	1,05266	,049	11,723	,001	1 229	
2	,407 ^b	,166	,98782	,117	32,049	,000	1 228	2,032

a. Predictors: (Constant), ConfTF

b. Predictors: (Constant), ConfTF, SatisCar

c. Dependent Variable: ISaída

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,990	1	12,990	11,723	,001 ^b
	Residual	253,752	229	1,108		
	Total	266,742	230			
2	Regression	44,263	2	22,132	22,681	,000 ^c
	Residual	222,479	228	,976		
	Total	266,742	230			

a. Dependent Variable: ISaída

b. Predictors: (Constant), ConfTF

c. Predictors: (Constant), ConfTF, SatisCar

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,739	,293		5,940	,000	
	ConfTF	,297	,087	,221	3,424	,001	1,000
2	(Constant)	3,586	,427		8,408	,000	
	ConfTF	,164	,085	,122	1,934	,054	,923
	SatisCar	-,439	,078	-,356	-5,661	,000	,923

a. Dependent Variable: ISaída

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
1	SatisCar	-,356 ^b	-5,661	,000	-,351	,923	1,084	,923

a. Dependent Variable: ISaída

b. Predictors in the Model: (Constant), ConfTF

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	ConfTF	SatisCar
1	1	1,972	1,000	,01	,01	
	2	,028	8,336	,99	,99	
2	1	2,905	1,000	,00	,01	,01
	2	,080	6,034	,00	,30	,42
	3	,015	13,776	1,00	,69	,57

a. Dependent Variable: ISaída

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,7171	3,9155	2,7136	,43869	231
Residual	-2,17502	2,42437	,00000	,98351	231
Std. Predicted Value	-2,271	2,740	,000	1,000	231
Std. Residual	-2,202	2,454	,000	,996	231

a. Dependent Variable: ISaída

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

	Mean	SD	ISaída	ConfTF	SatisCar
ISaída	2,7136	1,0769	1,0000	,2207	-,3902
ConfTF	3,2811	,8004	,2207	1,0000	-,2776
SatisCar	3,2095	,8736	-,3902	-,2776	1,0000

SAMPLE SIZE

231

DIRECT AND TOTAL EFFECTS

	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b(YX)	,2969	,0867	3,4239	,0007
b(MX)	-,3030	,0693	-4,3730	,0000
b(YM.X)	-,4394	,0776	-5,6612	,0000
b(YX.M)	,1638	,0847	1,9335	,0544

INDIRECT EFFECT AND SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

Effect	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
	,1331	,0388	,0570	,2093	3,4274	,0006

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:

,0350

NOTES

----- END MATRIX -----

Model Summary^c

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	Sig. F Change	df1 df2	
1	,132 ^a	,017	,013	1,06978	,017	4,077	1 229	,045
2	,392 ^b	,154	,147	,99484	,137	36,802	1 228	,000

a. Predictors: (Constant), EnriqFT

b. Predictors: (Constant), EnriqFT, SatisCar

c. Dependent Variable: ISaída

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,665	1	4,665	4,077	,045 ^b
	Residual	262,076	229	1,144		
	Total	266,742	230			
2	Regression	41,088	2	20,544	20,758	,000 ^c
	Residual	225,654	228	,990		
	Total	266,742	230			

a. Dependent Variable: ISaída

b. Predictors: (Constant), EnriqFT

c. Predictors: (Constant), EnriqFT, SatisCar

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	3,763	,525		7,172	,000			
	EnriqFT	-,273	,135	-,132	-2,019	,045	1,000	1,000
2 (Constant)	4,561	,505		9,025	,000			
	EnriqFT	-,089	,129	-,043	-,692	,490	,945	1,058
	SatisCar	-,469	,077	-,380	-6,066	,000	,945	1,058

a. Dependent Variable: ISaída

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
1	SatisCar	-,380 ^b	-6,066	,000	-,373	,945	1,058	,945

a. Dependent Variable: ISaída

b. Predictors in the Model: (Constant), EnriqFT

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	EnriqFT	SatisCar
1	1	1,991	1,000	,00	,00	
	2	,009	14,843	1,00	1,00	
2	1	2,947	1,000	,00	,00	,01
	2	,044	8,195	,06	,07	,99
	3	,009	18,061	,94	,93	,00

a. Dependent Variable: ISaída

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,7716	3,8133	2,7136	,42266	231
Residual	-1,86944	2,44520	,00000	,99051	231
Std. Predicted Value	-2,229	2,602	,000	1,000	231
Std. Residual	-1,879	2,458	,000	,996	231

a. Dependent Variable: ISaída

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

	Mean	SD	ISaída	EnriqFT	SatisCar
ISaída	2,7136	1,0769	1,0000	-,1323	-,3902
EnriqFT	3,8474	,5219	-,1323	1,0000	,2340
SatisCar	3,2095	,8736	-,3902	,2340	1,0000

SAMPLE SIZE
231

DIRECT AND TOTAL EFFECTS

	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b (YX)	-,2729	,1352	-2,0191	,0446
b (MX)	,3916	,1075	3,6415	,0003
b (YM.X)	-,4685	,0772	-6,0664	,0000
b (YX.M)	-,0894	,1293	-,6916	,4899

INDIRECT EFFECT AND SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	-,1835	,0593	-,2998	-,0672	-3,0915	,0020

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:
,0157

NOTES

----- END MATRIX -----

Model Summary^c

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	Sig. F Change	Durbin-Watson		
1	,155 ^a	,024	1,06626	,024	5,618	1 229	,019		
2	,395 ^b	,156	,99345	,132	35,802	1 228	,000	2,030	

- a. Predictors: (Constant), Equilíbrio
- b. Predictors: (Constant), Equilíbrio, SatisCar
- c. Dependent Variable: ISaída

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,387	1	6,387	5,618	,019 ^b
	Residual	260,355	229	1,137		
	Total	266,742	230			
2	Regression	41,721	2	20,860	21,137	,000 ^c
	Residual	225,021	228	,987		
	Total	266,742	230			

- a. Dependent Variable: ISaída
- b. Predictors: (Constant), Equilíbrio
- c. Predictors: (Constant), Equilíbrio, SatisCar

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,781	,456		8,297	,000		
Equilíbrio	-,285	,120	-,155	-2,370	,019	1,000	1,000
2 (Constant)	4,652	,449		10,366	,000		
Equilíbrio	-,122	,115	-,066	-1,059	,291	,944	1,059
SatisCar	-,462	,077	-,375	-5,983	,000	,944	1,059

a. Dependent Variable: ISaída

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1 SatisCar	-,375 ^b	-5,983	,000	-,368	,944	1,059	,944

a. Dependent Variable: ISaída

b. Predictors in the Model: (Constant), Equilíbrio

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Equilíbrio	SatisCar
1	1	1,988	1,000	,01	,01	
	2	,012	12,912	,99	,99	
2	1	2,944	1,000	,00	,00	,01
	2	,044	8,184	,07	,09	,99
	3	,012	15,740	,93	,90	,00

a. Dependent Variable: ISaída

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,7536	3,9464	2,7136	,42591	231
Residual	-1,91181	2,41311	,00000	,98912	231
Std. Predicted Value	-2,254	2,895	,000	1,000	231
Std. Residual	-1,924	2,429	,000	,996	231

a. Dependent Variable: ISaída

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

	Mean	SD	ISaída	Equilíb	SatisCar
ISaída	2,7136	1,0769	1,0000	-,1547	-,3902
Equilíb	3,7417	,5843	-,1547	1,0000	,2362
SatisCar	3,2095	,8736	-,3902	,2362	1,0000

SAMPLE SIZE
231

DIRECT AND TOTAL EFFECTS

	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b(YX)	-,2852	,1203	-2,3702	,0186
b(MX)	,3532	,0960	3,6788	,0003
b(YM.X)	-,4617	,0772	-5,9834	,0000
b(YX.M)	-,1221	,1154	-1,0585	,2909

INDIRECT EFFECT AND SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

Effect	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
	-,1631	,0526	-,2661	-,0600	-3,1025	,0019

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:
,0198

NOTES

----- END MATRIX -----

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,166 ^a	,027	,023	1,06567	,027	6,464	1	229	,012	
2	,185 ^b	,034	,026	1,06419	,007	1,638	1	228	,202	1,925

- a. Predictors: (Constant), EnriqTF
- b. Predictors: (Constant), EnriqTF, SatisCar
- c. Dependent Variable: IRetençãoMod

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,341	1	7,341	6,464	,012 ^b
	Residual	260,063	229	1,136		
	Total	267,405	230			
2	Regression	9,197	2	4,598	4,060	,019 ^c
	Residual	258,208	228	1,132		
	Total	267,405	230			

- a. Dependent Variable: IRetençãoMod
- b. Predictors: (Constant), EnriqTF
- c. Predictors: (Constant), EnriqTF, SatisCar

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,393	,349		6,855	,000		
EnriqTF	,253	,099	,166	2,543	,012	1,000	1,000
2 (Constant)	2,191	,382		5,729	,000		
EnriqTF	,210	,105	,138	2,007	,046	,899	1,112
SatisCar	,108	,085	,088	1,280	,202	,899	1,112

a. Dependent Variable: IRetençãomod

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1 SatisCar	,088 ^b	1,280	,202	,084	,899	1,112	,899

a. Dependent Variable: IRetençãomod

b. Predictors in the Model: (Constant), EnriqTF

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	EnriqTF	SatisCar
1	1	1,980	1,000	,01	,01	
	2	,020	9,854	,99	,99	
2	1	2,938	1,000	,00	,00	,01
	2	,042	8,375	,10	,18	,98
	3	,020	12,044	,90	,81	,01

a. Dependent Variable: IRetençãomod

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,5096	3,7600	3,2619	,19996	231
Residual	-2,50333	2,33863	,00000	1,05955	231
Std. Predicted Value	-3,762	2,491	,000	1,000	231
Std. Residual	-2,352	2,198	,000	,996	231

a. Dependent Variable: IRetençãomod

Anexo S – Testes de Hipóteses: Hipótese *Post-Hoc*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,423 ^a	,179	,161	,80025	2,036

a. Predictors: (Constant), Equilíbrio, ConfFT, EnriqFT, ConfTF, EnriqTF

b. Dependent Variable: SatisCar

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,450	5	6,290	9,822	,000 ^b
	Residual	144,089	225	,640		
	Total	175,539	230			

a. Dependent Variable: SatisCar

b. Predictors: (Constant), Equilíbrio, ConfFT, EnriqFT, ConfTF, EnriqTF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,047	,630		3,249	,001		
ConfTF	-,163	,079	-,149	-2,073	,039	,702	1,425
ConfFT	-,192	,085	-,143	-2,268	,024	,913	1,095
EnriqTF	,207	,092	,168	2,249	,025	,656	1,523
EnriqFT	,258	,117	,152	2,207	,028	,766	1,306
Equilíbrio	,111	,102	,074	1,085	,279	,781	1,281

a. Dependent Variable: SatisCar

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	ConfTF	ConfFT	EnriqTF	EnriqFT	Equilibrio
1	1	5,817	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,091	7,982	,00	,10	,33	,06	,01	,03
	3	,053	10,452	,00	,35	,63	,02	,00	,00
	4	,022	16,271	,01	,02	,00	,48	,02	,44
	5	,012	22,483	,00	,26	,01	,44	,80	,09
	6	,005	32,750	,98	,26	,03	,00	,17	,45

a. Dependent Variable: SatisCar

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,2304	4,0731	3,2095	,36978	231
Residual	-2,30654	1,50851	,00000	,79150	231
Std. Predicted Value	-2,648	2,335	,000	1,000	231
Std. Residual	-2,882	1,885	,000	,989	231

a. Dependent Variable: SatisCar

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,330 ^a	,109	,089	1,02781	1,843

a. Predictors: (Constant), Equilibrio, ConfFT, EnriqFT, ConfTF, EnriqTF

b. Dependent Variable: ISaída

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<u>1</u> Regression	29,051	5	5,810	5,500	,000 ^b
Residual	237,691	225	1,056		
Total	266,742	230			

a. Dependent Variable: ISaída

b. Predictors: (Constant), Equilibrio, ConfFT, EnriqFT, ConfTF, EnriqTF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,568	,809		4,410	,000		
ConfTF	,160	,101	,119	1,578	,116	,702	1,425
ConfFT	,071	,109	,043	,651	,516	,913	1,095
EnriqTF	-,376	,118	-,247	-3,178	,002	,656	1,523
EnriqFT	-,039	,150	-,018	-,257	,798	,766	1,306
Equilibrio	-,024	,131	-,013	-,184	,854	,781	1,281

a. Dependent Variable: ISaída

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	ConfTF	ConfFT	EnriqTF	EnriqFT	Equilibrio
1	1	5,817	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,091	7,982	,00	,10	,33	,06	,01	,03
	3	,053	10,452	,00	,35	,63	,02	,00	,00
	4	,022	16,271	,01	,02	,00	,48	,02	,44
	5	,012	22,483	,00	,26	,01	,44	,80	,09
	6	,005	32,750	,98	,26	,03	,00	,17	,45

a. Dependent Variable: ISaída

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,8981	3,8543	2,7136	,35540	231
Residual	-1,99195	2,93519	,00000	1,01658	231
Std. Predicted Value	-2,294	3,210	,000	1,000	231
Std. Residual	-1,938	2,856	,000	,989	231

a. Dependent Variable: ISaída