



Blanquerna
UNIVERSITAT RAMON LLULL

Psicologia, Ciències
de l'Educació i l'Esport

Conciliació laboral i compromís organitzacional en la generació Millennial

Treball de final de grau

Laia Gutierrez Buendia

Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport. Blanquerna - URL

4rt de Psicologia

Tutora: Dra. Lali Ros Martrat

Maig 2023

Laia Gutierrez¹

¹Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport. Blanquerna
Universitat Ramon Llull

Resum

Aquest estudi es proposa explorar la relació entre el compromís organitzacional i la conciliació laboral en la generació millennial, així com altres subhipòtesis que puguin influir en aquesta relació. La mostra (N=100) està formada per persones pertanyents a la generació Millennial, amb un interval d'edat que va des dels 30 anys fins als 42. La majoria d'aquestes persones treballen a diferents empreses de Barcelona i algunes a Madrid. La investigació utilitza dos qüestionaris validats, els quals són el qüestionari de Compromís Organitzacional de Meyer i Allen (1991), i el qüestionari d'Interacció Treball-Família, abreviat com SWING, adaptat a la versió espanyola per Jiménez et al. (2009). També es planteja la interacció entre el treball i la família en relació amb el compromís organitzacional, així com l'impacte del gènere i la posició laboral en les variables esmentades. Els resultats obtinguts en l'estudi es contradiuen amb altres estudis exposats ja que, estan alineats pel que fa a l'existència d'una correlació entre les variables conciliació i compromís, però discrepen en la naturalesa d'aquesta correlació, ja que en aquest estudi aquesta és negativa, indicant que un descens de la conciliació implica un augment del compromís, i a la inversa. Es conclou, per tant, que sí que existeix aquesta relació en la població millennial estudiada, però que és de caire negatiu i el factor que genera les diferències més significatives entre els treballadors no és el gènere, sinó el càrrec ocupat i el temps que es porta treballant, independentment d'aquestes variables de gènere.

Paraules clau: compromís organitzacional, conciliació laboral, millennials, necessitats, generacions, gènere, família, treball, psicologia organitzacional.

Abstract

This study aims to explore the relationship between organizational commitment and work-life balance in the millennial generation, as well as other sub-hypotheses that may influence this relationship. The sample (N=100) consists of individuals belonging to the millennial generation, with an age range from 30 to 42 years. Most of these individuals work in different companies in Barcelona, and some in Madrid. The research utilizes two validated questionnaires, namely the Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen (1991), and the Work-Family Interaction Questionnaire, abbreviated as SWING, adapted to the Spanish version by Jiménez et al. (2009). The interaction between work and family in relation to organizational commitment is also considered, as well as the impact of gender and job position on the mentioned variables. The results obtained in the study contradict other previous studies in that they align with the existence of a correlation between work-life balance and commitment, but they differ in the nature of this correlation. In this study, the correlation is negative, indicating that a decrease in work-life balance implies an increase in commitment, and vice versa. Therefore, it is concluded that this relationship exists in the studied millennial population, but it is of a negative nature, and the factor that generates the most significant differences among workers is not gender but rather the job position and the length of employment, regardless of gender variables.

Keywords: organizational commitment, work-life balance, millennials, needs, generations, gender, family, work, organizational psychology.

Introducció

Al llarg del temps s'han donat molts canvis en els estils de vida i preferències de les persones. Com ens explica Dimock (2018), s'ha desenvolupat un sistema de classificació de persones, dividit primordialment en la dècada on van néixer i viure. Aquesta classificació expressa, segons Gong et al. (2018), les diverses necessitats i requeriments que, segons els valors, cultura i idees observats en cada període, representen a cada generació.

Buzza (2017) expressa com, en l'àmbit organitzacional, és possible observar com conviuen diferents generacions, amb diferents maneres d'entendre el món. És essencial analitzar aquests canvis per tal de comprendre el funcionament de les dinàmiques professionals i organitzacionals.

S'han elaborat diversos estudis, com ens expressen Henstra et al. (2016) o Kim (2018), que han investigat el comportament i inquietuds de generacions com la Z o fins i tot els Baby Boomers en base a les seves preferències a nivell laboral. No obstant, hi ha un baix volum d'estudis que facin referència a la Generació Y o Millennial, fet que suscita l'interès d'aquest treball per a analitzar els canvis, a nivell organitzacional, que han generat les demandes i necessitats d'aquesta generació, i entre elles la conciliació laboral. A continuació, s'identificaran les diverses generacions i les característiques essencials de cadascuna d'elles.

En primer lloc, com expressen Mahmoud et al. (2020), trobem la generació dels baby boomers. Aquesta generació va néixer entre mitjans dels anys 40 i mitjans dels anys 60, i van créixer durant una època de canvis socials importants i prosperitat. Els baby boomers són coneguts pel seu idealisme, activisme i la revolució cultural dels anys 60 i 70. Molts van entrar al mercat laboral durant una època de gran creixement econòmic i industrial, amb moltes oportunitats per a l'ascens laboral i l'estabilitat financera. Hayes et al. (2018) argumenten que aquests punts són de gran importància, tenint en compte que els Baby Boomers van criar-se en un sistema familiar més ampli, on es tenien més fills i més aviat,

fent necessària una adient estabilitat econòmica per tal de poder omplir les necessitats bàsiques de tots els membres familiars.

En segon lloc, trobaríem la generació X. Segons Calvo-Porrà et al. (2020), aquesta generació va néixer entre mitjans dels anys 60 i principis dels anys 80, i van créixer durant una època de canvis tecnològics i econòmics ràpids. D'una banda, segons Nelson et al. (2021), expressen que aquesta generació va adaptar-se ràpidament a les noves tecnologies i va ser la primera en dominar-les, fent així de més valor l'ús d'aquestes per al seu desenvolupament professional. D'altra banda, Larasati et al. (2019) argumenten que la generació X va ser una de les quals més es va interessar en la conciliació familiar. Aquesta va créixer observant com els seus pares treballaven moltes hores i no estaven gaire presents. A més, Capnary et al. (2018) observen una tendència a la flexibilitat laboral, ja que aquesta generació comença a donar importància a treballar des de casa i a no tenir tanta rigidesa horària, per tal d'aconseguir, com s'ha esmentat anteriorment, una millor conciliació laboral.

Posteriorment, trobaríem la generació dels millennials, la qual serà el punt focal d'aquesta investigació. Kurz et al. (2019) expliquen que aquesta generació va néixer entre principis dels anys 80 i mitjans dels anys 90, i van créixer durant una època de globalització, polarització política i ràpids avenços tecnològics. Segons Calk et al. (2017a), les prioritats i preocupacions d'aquesta generació inclouen l'estabilitat laboral, la flexibilitat en el treball, la igualtat i la diversitat. Els millennials són creatius, persones amb esperança i amb molta confiança en ells mateixos. No obstant, com expressen Au-Young-Oliviera et al. (2018), també afronten desafiaments econòmics i ingressos més baixos que les generacions anteriors. Busquen reconeixement pel seu esforç i fites aconseguides en el treball. A més, Kloss (2018) assegura que, aquesta generació, valora el desenvolupament professional i les oportunitats de creixement laboral en les empreses. Segons Ladhari et al. (2019), la tecnologia és una eina

important per al progrés del seu treball. També valoren un bon lloc de treball i un equilibri entre el seu estil de vida i les seves funcions laborals i personals.

Segons un estudi de PwC (2019), el 95% dels millennials consideren que l'equilibri entre la seva vida personal i laboral és important. A més, l'estudi també mostra que el 97% de les dones millennials consideren important l'equilibri entre el treball i la qualitat de vida a l'hora de decidir-se per una empresa on treballar. Els millennials valoren la transparència en el seu lloc de treball i busquen oportunitats de creixement personal i capacició. Aquesta generació comença a defensar preferències més centrades en el benestar tant laboral com familiar i una major flexibilitat envers el treball que els permeti tenir temps per les seves aficions o interessos personals, així com per les necessitats de la seva família.

Finalment trobem l'última generació, la generació Z. En aquesta generació, segons Rodriguez et al. (2019), es troben les persones nascudes entre mitjans dels anys 90 i mitjans dels 2000. Aquesta generació ha crescut en un món digital i està molt familiaritzada amb la tecnologia. La generació Z, com ens expliquen Shatto et al. (2017), busca l'autenticitat i valora la diversitat i la inclusió. També es sent còmoda amb la presa de decisions i la resolució de problemes. A més, Walden et al. (2017), expressen que aquesta generació busca treballar en un ambient que els hi permeti utilitzar la tecnologia i eines digitals. També valoren la flexibilitat en el treball i la possibilitat de treballar des de casa. La Generació Z busca un treball que els permeti tenir un impacte positiu en el món i que estigui alineat amb els seus valors personals. Els autors Zaharee et al. (2018a), argumenten que busquen un ambient de treball inclusiu i divers. No obstant, han observat que la Generació Z no sol romandre en un treball durant molt de temps, ja que busquen noves oportunitats i desafiaments.

A continuació es conceptualitzaran les principals variables del estudi present. D'una banda, trobem la conciliació laboral. Segons Fuchs et al. (2022a), aquesta és la capacitat de

les persones treballadores per equilibrar la seva vida personal i familiar amb el seu treball. Aquesta idea es basa en la noció que la vida laboral i la privada han de ser compatibles, i s'han de trobar solucions perquè els treballadors puguin dedicar temps a les seves famílies, aficions i altres aspectes personals sense afectar negativament la seva carrera professional. Zaharee et al. (2018b) destaquen que molts països, hi ha lleis que regulen les condicions laborals i els permisos per afrontar situacions personals, i també hi ha iniciatives públiques per fomentar la conciliació laboral.

Puma et al. (2020a) expressen com en els darrers anys, la conciliació laboral s'ha convertit en un tema clau en la legislació laboral en molts països, des dels seus inicis a les dècades de 1970 i 1980. Pasko et al. (2021) expliquen que s'han desenvolupat lleis que busquen promoure la conciliació laboral, principalment a través de la reducció de la jornada laboral i la implementació de permisos i llicències per al cures de fills i familiars. En les últimes dècades, molts països han promulgat lleis d'igualtat que inclouen mesures de conciliació laboral. Aquestes lleis busquen assegurar que els empleats tinguin dret a treballar en condicions que els permetin conciliar la seva vida laboral i familiar, i que les empreses també tinguin responsabilitats en la promoció de la conciliació laboral. (Sánchez-Hernández et al. 2019a). A més, alguns països han desenvolupat lleis específiques per a la promoció de la conciliació laboral. Aquestes lleis estableixen mesures com el teletreball, la flexibilitat horària i la reducció de la jornada laboral per a certs treballadors, entre d'altres. (White et al. 2021a).

A continuació, s'expliquen diverses lleis que es poden trobar al Butlletí Oficial de l'Estat (BOE). D'una banda, es troba la Llei de Promoció de la Igualtat efectiva de dones i homes, aquesta busca promoure la igualtat de tracte entre ambdós gèneres en l'àmbit laboral. En l'article 37, es reconeix el dret dels treballadors i treballadores a adaptar la durada i distribució de la jornada laboral per conciliar la seva vida personal, familiar i laboral. D'altra

banda, el Reial Decret-llei de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte entre homes i dones en l'ocupació i l'ocupació estableix mesures específiques per promoure la conciliació laboral, com la igualació dels permisos de paternitat i maternitat i la regulació de la flexibilitat horària. Seguidament, es troba la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, per la seva banda, estableix en el seu article 34 el dret dels treballadors i treballadores a adaptar la durada i distribució de la seva jornada de treball per conciliar la seva vida personal, familiar i laboral. Finalment es troba el Reial Decret, el qual estableix la jornada laboral dels funcionaris públics, aquest estableix la possibilitat d'adaptar la jornada per conciliar la vida laboral i familiar. Aquestes lleis tenen com a objectiu garantir el dret dels treballadors i treballadores a conciliar la seva vida personal, familiar i laboral a través de mesures com l'adaptació de la jornada laboral i la flexibilitat horària.

D'altra banda, trobem el compromís organitzacional. Aquest és un concepte clau en el camp de la psicologia del treball i les organitzacions. Segons Stewart et al. (2017), els investigadors han estudiat el compromís organitzacional durant dècades, amb l'objectiu de comprendre com influeix en el rendiment i el benestar de les persones treballadores, així com en el funcionament de les empreses. En quant a aquest, Meyer i Allen (1991) expressen que es tracta d'un estat psicològic el qual es conforma degut a les relacions entre el treballador i els seus companys de feina, tenint en compte també el paper de la organització com a part amb poder de contractar, cosa que té implicacions per a la decisió de continuar sent membres de l'equip d'aquesta organització.

Altres autors, com Rodríguez et al. (2019b), expressen que el compromís organitzacional és la mesura en què les persones treballadores es comprometen a actuar de manera positiva, pel bé de l'organització per a la qual treballen. Es tracta d'un concepte que es relaciona estretament amb la satisfacció laboral i el benestar emocional dels treballadors, ja

que, segons Walden et al (2017b), les persones que es senten satisfetes amb el seu treball tendeixen a mostrar un major compromís amb l'empresa.

Les empreses poden fomentar el compromís organitzacional dels seus treballadors mitjançant diferents estratègies, així com oferir oportunitats de creixement professional, promoure la comunicació i la participació dels treballadors, reconèixer i recompensar el bon rendiment, i proporcionar un ambient laboral saludable i de benestar segur. (Nelson i Duxbury, 2020b)

El compromís organitzacional és un factor important per al bon funcionament d'una empresa, ja que, com exposen Singh et al. (2022a), els treballadors compromesos tendeixen a ser més productius i a generar un clima laboral més positiu. A més, Waples et al. (2020) destaquen que el compromís organitzacional pot ser un factor clau per a la retenció de talent, ja que les persones que es senten compromeses amb l'empresa tendeixen a estar més disposades a romandre en ella a llarg termini.

El qüestionari de compromís organitzacional de Meyer i Allen, que hem administrat en aquest treball, que mesura el compromís envers l'empresa en tres dimensions: compromís organitzacional afectiu, compromís organitzacional continuat i compromís organitzacional normatiu. Segons Montoya (2014), el compromís afectiu es refereix al vincle emocional que les persones treballadores estableixen amb l'empresa, el qual es basa en l'afecte i la identificació amb l'organització. El compromís continuat es refereix a la disposició de les persones treballadores a continuar treballant en l'empresa, ja que perceben que no hi ha altres opcions alternatives millors. Finalment, el compromís normatiu es refereix a la percepció de les persones treballadores que hi ha una expectativa social o moral que els obliga a continuar treballant en l'empresa.

En els següents estudis exposats, s'analitza el paper del compromís organitzacional i/o la conciliació laboral, en base als requisits i preferències dels millennials, així com les seves característiques individuals i culturals.

En primer lloc, trobem l'estudi dels autors Sirgy et al. (2017a). Aquest analitza la relació entre la "conciliació laboral", la "praxi laboral", la "satisfacció laboral" i el "compromís organitzacional". Segons aquest estudi, una bona conciliació laboral es relaciona directament amb una pràctica laboral més eficient, una major satisfacció laboral i un compromís organitzacional més fort i persistent per part del treballador. Això es tradueix en una metodologia de treball més activa i profitosa per a l'empresa i en una major satisfacció tant personal com laboral per al treballador.

Els autors han demostrat que les polítiques de conciliació laboral tenen un impacte positiu en el compromís organitzacional. Pel fet que les polítiques de conciliació laboral, com ara la flexibilitat horària o la possibilitat de treballar des de casa, permeten als treballadors tenir un millor equilibri entre la seva vida laboral i personal, i això els fa sentir més satisfets amb el seu treball i més compromesos amb l'empresa.

Un estudi realitzat per l'Organització Internacional del Treball (OIT) l'any 2011, va concloure que les empreses que ofereixen polítiques de conciliació laboral tenen treballadors més satisfets i compromesos, els quals mostren una major lleialtat envers l'empresa i una menor intenció de deixar el lloc de treball.

Puma i Estrada (2020b) van realitzar una investigació sobre la possible relació entre el compromís organitzacional i la motivació laboral, i si una major motivació laboral condueix a un augment en el compromís organitzacional. Van trobar una correlació positiva entre aquestes variables, indicant que una baixa motivació laboral podria disminuir el compromís organitzacional del treballador. Aquests resultats suggereixen la importància d'abordar

qualsevol problema de salut mental relacionat amb la motivació laboral per mantenir un alt nivell de compromís organitzacional.

D'altra banda, Calk et al. (2017b) expressen que hi ha estudis que han demostrat que el compromís organitzacional pot influir en la percepció de la conciliació laboral. Els treballadors que es senten més compromesos amb l'empresa tendeixen a percebre les polítiques de conciliació laboral de manera més positiva, ja que les interpreten com una mostra de la preocupació de l'empresa pel benestar dels seus treballadors.

Segons Fuchs et al. (2022b), la conciliació laboral i el compromís organitzacional són dos conceptes que estan estretament relacionats i que es reforcen mútuament. Les empreses que ofereixen polítiques de conciliació laboral tendeixen a tenir treballadors més satisfets i compromesos, mentre que les persones treballadores que es senten més compromeses amb l'empresa tendeixen a valorar de manera més positiva les polítiques de conciliació laboral.

Els objectius principals d'aquest treball són el coneixement de les necessitats de la Generació Y i quina implicació tenen les empreses en aquesta qüestió, com expressen tant Stewart et al. (2017b) com Waples & Brachle (2020b), en base a com organitzen les seves posicions de treball envers les necessitats de les noves generacions i si tenen la iniciativa d'informar-se d'aquestes, prenen partit en l'assumpte, per tal d'aconseguir un nou tipus de treballadors juntament amb nou coneixement i una retroalimentació recíproca entre ambdues parts.

Tenint en compte la recerca prèvia, el propòsit d'aquest estudi és explorar la hipòtesi central que suggereix una relació entre la qualitat de la conciliació laboral que proporciona l'empresa i l'establiment d'un compromís organitzacional estable i segur per part del treballador. A més, també s'analitzarà si hi ha una relació entre el sexe i els nivells de conciliació i compromís. També s'estudiarà si el factor del sector i lloc de treball de cada

participant influeix en la seva percepció i possibilitats de conciliació i compromís organitzacional, entre d'altres factors sociodemogràfics que s'analitzaran.

Mètode

Participants

La mostra del present estudi d'investigació ha estat conformada per 100 persones d'edats compreses entre els 30 i els 42 anys. Del total de la mostra, comptem amb 54 homes (54%) i amb 46 dones (46%) i l'edat mitja dels participants ha estat de 39 anys.

La selecció de la mostra es va realitzar a través d'un sistema de mostreig no probabilístic intencional, amb utilitza una metodologia selectiva quasi experimental. La majoria d'aquests participants estan actualment treballant en empreses de sectors diversos a les ciutats de Barcelona i Madrid.

Instruments

Els instruments que han estat administrats en aquesta investigació van ser, el qüestionari de compromís organitzacional de Meyer i Allen (veure annex 1), amb les validacions per part de Montoya (2014), el qual conté dues subescales que mesuren els diferents tipus de compromís exposats pels autors, els quals s'han explicat anteriorment i una subescala concreta per a mesurar la satisfacció laboral. En primer lloc, trobem el compromís normatiu/afectiu, on s'analitza de manera conjunta aquests dos tipus de compromís, la qual té un alpha de Cronbach d'un 0,93 i està conformada pels ítems 1, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17 i 18. D'altra banda trobem el compromís continu amb un alpha de Cronbach d'un 0,77 i que està conformat pels ítems 4, 8 i 13. En tercer lloc, trobem la subescala de satisfacció laboral, la qual consta dels ítems 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 i 44. Pel que fa al compromís organitzacional, l'alpha de cronbach d'aquest qüestionari és d'un 0,93, indicant una fiabilitat molt elevada. Aquest qüestionari va ser escollit, no únicament per la conveniència d'aquest i per la seva elevada fiabilitat, si no també per la importància que tenen els autors en l'estudi del compromís organitzacional i per la idoneïtat de les preguntes que s'han formulat en aquest

qüestionari. Aquest qüestionari utilitza l'escala Likert de 5 punts per tal de mesurar les variables que aquest estudia. L'escala varia des de l'1, que equival a "En total desacord", fins al valor 5, que equival a "En total d'acord". Pel que fa a la subescala de Satisfacció laboral, les respostes són binàries, de si o no, comptabilitzant-les com 1 i 0.

Seguidament, va ser escollit el qüestionari d'Interacció Treball-Família (SWING), amb les validacions de Jiménez et al. (2009), en la seva versió espanyola (veure annex 2). Aquest qüestionari conté quatre dimensions. En primer lloc, trobem la interacció negativa treball-família, la qual està conformada pels ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 i 8. Aquesta es centra, especialment, en els inputs negatius que ens pot proporcionar el treball, com ara l'estrès, el qual pot afectar al nostre estat anímic quan ens relacionem amb els membres de la nostra família. En segon lloc trobaríem la interacció negativa família-treball, conformada pels ítems 9, 10, 11 i 12. Aquesta es basa en els inputs negatius que podem rebre per part del nucli familiar, per exemple, una discussió, els quals poden afectar de manera significativa al nostre rendiment, eficiència i motivació, entre d'altres. A continuació, trobem la interacció positiva treball-família formada pels ítems 13, 14, 15, 16 i 17. Aquesta es centra en els inputs positius que podem rebre de la feina, els quals poden ajudar-nos a facilitar el fet de tenir una relació més harmoniosa amb la nostra família. Finalment, trobaríem la interacció positiva família-treball, centrada en els ítems 18, 19, 20, 21 i 22. Aquesta estaria centrada en els inputs familiars positius que poden ajudar-nos a millorar el nostre rendiment laboral i la nostra predisposició a ser eficaços i eficients. S'ha calculat l'alpha de cronbach de cada ítem del qüestionari i aquest ha variat amb un rang de 0,77 fins a 0,89, indicant una fiabilitat també elevada. Aquest qüestionari va ser seleccionat per la bona adequació al propòsit del present treball i, degut també, a l'elevada fiabilitat i, en sí, per les preguntes que es formulen. També s'utilitza l'escala Likert, en aquest cas del 0 al 3, amb el valor 0 equivalent a "Mai" i el valor 3 a "Sempre".

A més, també es van incloure diverses preguntes demogràfiques per tal de formular posteriors hipòtesis en base a aquestes. Entre les diferents variables demogràfiques es trobaven, el sexe, l'edat, els estudis, l'àrea de treball, el temps que porta treballant la persona, si es tenen fills, la posició i si és autònom o si, en canvi, treballa per altres persones.

Procediment

La recollida de dades es va dur a terme mitjançant la creació d'un formulari de Google, on es van introduir les preguntes del primer qüestionari, amb les demogràfiques, i es van introduir les del segon en la següent pàgina.

Es va enviar el qüestionari a diferents empreses de Barcelona i de Madrid, per tal d'aconseguir el màxim de respostes possibles i veure si es complia la hipòtesi principal del treball en diferents tipus d'empresa i llocs de treball.

Els participants han estat prèviament informats sobre la finalitat de l'estudi i el qüestionari, la confidencialitat de les seves dades i el seu dret a retirar la seva participació en qualsevol moment sense cap repercussió negativa.

Anàlisi de dades

Les dades s'han transformat en valors numèrics aplicant les modificacions definides pels instruments utilitzats, i s'han calculat les subescales corresponents com a part de l'anàlisi de les dades obtingudes. Aquesta anàlisi de dades s'ha dut a terme amb el programari estadístic JASP versió 0.17.1.0, on s'ha analitzat la normalitat de les variables amb la prova de Shapiro-Wilk, la qual es pot observar en la Taula 1.

Taula 1

Prova de Normalitat Shapiro-Wilk de les escales i subescales de l'estudi.

Variable	p
Edat	<.001*
Compromís	0,083
Conciliació	0,017*
Compromís Normatiu/Afectiu	<.001*
Compromís Continu	<.001*
Interacció Negativa Treball-Família	<.001*
Interacció Negativa Família-Treball	<.001*

Interacció Positiva Treball-Família	<.001*
Satisfacció Laboral	<.001*

Nota. Un asterisc (*) representa una desviació de la normalitat.

L'escala de Compromís resulta paramètrica però la de Conciliació no. Les subescales són totes no paramètriques, el que vol dir que no s'ajusten a la normalitat, per tant s'utilitzaran proves estadístiques no paramètriques quan es requereixi l'anàlisi de l'escala de Conciliació o de les subescales dels qüestionaris.

Resultats

H1: Hi ha correlació directe entre el compromís organitzacional i la conciliació laboral.

En la Taula 2 es comprova si existeix una correlació directa entre les variables principals conciliació laboral i compromís organitzacional amb l'estadístic de mesura de correlacions Spearman per a variables no paramètriques.

Taula 2

Correlació de Spearman entre les variables conciliació i compromís.

Variable	r
Compromís	-
Conciliació	-0.457*

Nota. Un asterisc (*) representa un p-valor de <.001.

La correlació entre les variables va ser negativa, amb un valor significatiu (-0.457), fet que va indicar la tendència d'augment d'una variable, la qual comportava la disminució de l'altra, en un nivell elevat, ja que el valor era molt proper a -0.5. El p valor va resultar inferior

a alpha (<0.001), fet que ens va indicar que hi havia diferències significatives que establien aquesta distinció entre les dues variables.

H1.1: Hi ha correlació directe entre el compromís organitzacional i la satisfacció laboral.

En la Taula 3 es comprova si existeix una correlació directa entre les variables compromís organitzacional i satisfacció laboral amb l'estadístic de mesura de correlacions Spearman per a variables no paramètriques.

Taula 3

Correlació de Spearman entre les variables satisfacció i compromís.

Variable	r
Compromís	-
Satisfacció laboral	0.723*

Nota. Un asterisc (*) representa un p-valor de $<.001$.

La correlació entre les variables va resultar positiva, amb un valor significatiu (0.723), fet que va indicar la tendència d'augment d'una variable, la qual comportava l'augment de l'altra, de manera sincrònica, ja que el valor va resultar molt proper a 1. El p valor era inferior a alpha (<0.001), fet que ens va indicar que hi havia diferències significatives que establien aquesta distinció entre les dues variables.

H1.2: Hi ha diferències significatives entre el gènere i el compromís organitzacional.

En la Taula 4 s'analitza la igualtat de variàncies per tal de comprovar si existeix igualtat entre elles i si es pot dur a terme la prova no paramètrica Mann-Whitney per a les variables investigades. En aquest cas mesurem la variable quantitativa (compromís) i la qualitativa (gènere).

Taula 4

Igualtat de variàncies de Levene en les variables gènere i compromís.

Variable	p
Compromís	0.925

Degut a que el p valor és major a alpha (0.925) es va establir la igualtat de variàncies, fet que va permetre la utilització de l'estadístic T-Student per a proves paramètriques. En la Taula 5 es presenta el valor p que determina si hi ha diferències significatives o no respecte el gènere i el compromís organitzacional.

Taula 5

Comprovació de diferències significatives entre el compromís i el gènere amb T-Student.

Variable	t	p
Compromís	0.293	0.770

En la prova paramètrica T-Student de dos grups independents, es va observar com el valor de la p era major a alpha (0.770), fet que constata que no hi havia diferències significatives entre el gènere dels participants, pel que fa al seu compromís organitzacional, és a dir, es va acceptar la hipòtesi nul·la i es va rebutjar la segona subhipòtesi.

H1.3: Hi ha diferències significatives entre homes i dones pel que fa a la conciliació laboral.

En la Taula 6 es mesura la igualtat de variàncies de Levene per comprovar si es pot realitzar la prova no paramètrica Mann-Whitney.

Taula 6

Igualtat de variàncies de Levene en les variables gènere i conciliació.

Variable	p
Conciliació	0.817

Es va observar com el valor p és major a alpha (0,817), fet que ens va demostrar que existia una igualtat de variàncies i es podia realitzar la prova estadística Mann-Whitney. En la Taula 7 s'analitza si hi ha diferències significatives en base al gènere i la conciliació laboral, mitjançant l'estadístic no paramètric Mann-Whitney.

Taula 7

Comprovació de diferències significatives entre la conciliació i el gènere amb Mann-Whitney.

Variable	W	p
Compromís	1332	0.535

El valor p va resultar ser major que alpha (0.535), per tant es va concloure en que no hi havia diferències significatives pel que feia a la conciliació laboral i al gènere dels participants, rebutjant així la tercera subhipòtesi.

H1.4: Els Directius presenten un compromís més elevat que els treballadors amb altres càrrecs.

En la Taula 8 es realitza la prova de igualtat de variàncies de Levene de les variables Compromís i Càrrec en la organització. Aquesta prova ens permetrà conèixer si és possible realitzar la prova estadística ANOVA.

Taula 8

Igualtat de variàncies de Levene en les variables càrrec organitzacional i compromís.

Variable	p
Compromís	0.587

Efectivament es va constatar que hi havia homogeneïtat entre les variables i això ens va donar accés a la prova paramètrica ANOVA. En la Taula 9 es mesura amb l'ANOVA les possibles diferències que hi puguin haver entre els diferents càrrecs dels participants i el seu nivell de compromís organitzacional.

Taula 9

Comprovació de diferències significatives entre el compromís i el càrrec amb ANOVA.

Variable	F	p
Compromís	5.77	<.001*

Nota. Un asterisc (*) representa l'existència de diferències significatives.

Com s'observa en la taula, l'estadístic ens va mostrar que va haver-hi diferències significatives entre les variables càrrec organitzacional i compromís, per tant es va realitzar una anàlisi més profunda per tal de trobar les diferències principals en referència a aquestes

variables. En la Taula 10 s'analitzen aquestes diferències mitjançant una anàlisi Post Hoc de Scheffé, la qual ens dirà exactament on es localitzen aquestes diferències significatives.

Taula 10

Diferències significatives entre càrrecs i compromís amb Post Hoc de Scheffé.

Càrrec organitzacional	-	T	Diferència de mitjanes	Pscheffe
Directius	Managers	1.097	5.444	0.877
-	Activitat comercial	2.956	8.299	0.077
-	Activitat de RRHH	4.561	14.311	<0.001*
-	Altres àmbits professionals	3.789	10.379	0.009
Managers	Activitat Comercial	0.635	0.8541	0.982
-	Activitat de RRHH	1.884	8.867	0.475
-	Altres àmbits professionals	1.109	4.935	0.872
Activitat comercial	Activitat de RRHH	2.582	6.013	0.164
-	Altres àmbits professionals	1.185	2.081	0.843

Activitat de RRHH	Altres àmbits professionals	-1.751	-3.932	0.550
-------------------	--------------------------------	--------	--------	-------

Nota. Un asterisc (*) representa l'existència de diferències significatives.

La taula ens mostra com es van trobar diferències entre els càrrecs de directius i altres àmbits professionals, amb un p valor que va resultar inferior a alpha (0,009). No obstant, es van trobar les diferències significatives entre els càrrecs de directius i activitat de RRHH, amb un p valor que va resultar molt inferior a alpha (<0.001). A continuació, en la Taula 11 s'observen, mitjançant la taula de descriptius, quines són les diferències significatives entre els directius i els altres càrrecs amb més exactitud.

Taula 11

Comprovació de diferències exactes entre els diferents llocs de treball amb la mitjana.

Càrrec organitzacional	n	Mitjana
Activitat Comercial	32	101.813
Activitat de RRHH	15	95.800
Altres àmbits professionals	41	99.732
Directius	9	110.111
Managers	3	104.667

Es va comprovar com la diferència entre el compromís per als treballadors d'activitat de RRHH i els directius era bastant notable, superant els directius la mitjana de RRHH, sent les dels directius la més elevada (110,11) i la dels treballadors de l'àmbit de Recursos Humans la més baixa de la taula (95,80). La diferència de punts d'aquests dos càrrecs va ser

de 14,311 punts, com és possible observar en la Taula 10. Aquesta diferència era elevada i ens indicava que, certament, els directius van presentar un compromís organitzacional més elevat que els treballadors dedicats als altres llocs de treball estudiats..

H1.5: Els treballadors d'altres àmbits professionals amb fills tenen la major conciliació laboral.

En la Taula 12 s'analitza si hi ha diferències significatives entre les variables conciliació laboral, el fet de tenir fills o no i el càrrec organitzacional que s'ocupa. Aquesta anàlisi es realitza mitjançant la prova de Khi Quadrat.

Taula 12

Comprovació de diferències en les variables conciliació, fills i càrrec organitzacional amb la prova Khi Quadrat.

X ₂	p
325.725	<.001*

Nota. Un asterisc (*) respresenta l'existència diferències significatives.

En aquesta taula es va fer palès que existien diferències significatives entre les variables mencionades, exposant així que aquestes estaven relacionades. En la Taula 13 s'analitza la correlació entre el càrrec organitzacional, el fet de tenir o no fills i la conciliació laboral per tal de trobar les diferències significatives entre aquestes variables.

Taula 13

Correlació entre càrrec, conciliació i fills amb el Khi Quadrat i taula de contingència.

	Càrrec organitzacional	Sense fills	Amb fills	Total
Comptatge	Directius	165.000	336.000	501.000
Percentatge	-	32.934%	67.066%	100.000%
Comptatge	Managers	51.000	115.000	166.000
Percentatge	-	30.723%	69.277%	100.000%
Comptatge	Activitat comercial	441.000	1485.000	1926.000
Percentatge	-	22.897%	77.103%	100.000%
Comptatge	Activitat de RRHH	184.000	756.000	940.000
Percentatge	-	19.574%	80.426%	100.000%
Comptatge	Altres àmbits professionals	195.000	2374.000	2569.000
Percentatge	-	7.591%	92.409%	100.000%
Comptatge	Total	1036.000	5066.000	6102.000
Percentatge	-	16.978%	83.022%	100.000%

En aquesta taula observem com les persones que varen presentar un major nivell de conciliació laboral van ser els treballadors d'altres àmbits professionals que tenen fills, ja que aquests van extreure el major resultat de tota la taula de contingència (92,409%), en contraposició de els treballadors d'aquest mateix càrrec que no tenen fills, els quals van extreure el valor més baix (7,591%). Cal tenir en compte que la majoria de la mostra es troba

concentrada en la categoria d'Altres àmbits professionals (n=41), tal i com es pot observar en la Taula 11.

H1.6: Els treballadors que porten treballant a l'organització durant més de 5 anys tenen el major nivell de satisfacció laboral.

En la Taula 14 s'analitza si existeixen diferències significatives entre els temps que porten treballant els participants i la seva satisfacció laboral, amb la prova no paramètrica Kruskal-Wallis, ja que l'escala de satisfacció laboral es desvia de la normalitat.

Taula 14

Comprovació de diferències significatives entre el temps que porten treballant i la seva satisfacció laboral amb Kruskal-Wallis.

Variable	p
Temps treballant	<.001*

Nota. Un asterisc (*) representa l'existència de diferències significatives.

Observem com hi va haver diferències significatives en els diferents grups de temps que portaven treballant els participants i el seu nivell de satisfacció laboral, ja que el valor de p va resultar inferior a alpha (<0,001). A continuació, en la Taula 15 s'analitza amb l'estadístic Post Hoc de Dunn on es troben aquestes diferències significatives dins les variables analitzades.

Taula 15

Localització de les diferències significatives dels grups de temps treballant i la satisfacció laboral.

Temps treballant	p
De 6 a 12 mesos – D'1 a 3 anys	0.456
De 6 a 12 mesos – De 3 a 5 anys	0.168
De 6 a 12 mesos – Més de 5 anys	0.006
D'1 a 3 anys – De 3 a 5 anys	0.194
D'1 a 3 anys – Més de 5 anys	<.001*
De 3 a 5 anys – Més de 5 anys	0.004

Nota. Un asterisc (*) representa l'existència de diferències significatives.

En aquesta taula es mostra com les diferències significatives es van trobar entre els treballadors que portaven treballant d'1 a 3 anys i els que en portaven més de 5 anys. Hi havia valors que també presentaven diferències però aquests van ser els significatius. En la Taula 16 s'analitza a fons, mitjançant les dades descriptives, quin és el grup que fa predominar aquestes diferències.

Taula 16

Anàlisi en profunditat de les diferències significatives entre grups de temps treballant i satisfacció laboral amb la mitjana.

Temps treballant	N	Mitjana
De 6 a 12 mesos	4	24.069
D'1 a 3 anys	31	24.710

De 3 a 5 anys	29	23.250
Més de 5 anys	36	25.472

Com ens mostra la taula de descriptius, els treballadors menys satisfets laboralment van ser els treballadors que porten treballant de 6 a 12 mesos (23,250), però degut a que la mostra era baixa (n=4), es van trobar les diferències més significatives entre els treballadors de la categoria d'1 a 3 anys (n=31), segons la seva mitjana (24,710), els quals tenien el segon nivell de satisfacció més baix, i els treballadors que portaven treballant durant més de 5 anys (n=36), que van ser els que, segons la seva mitjana, van obtenir el nivell de satisfacció laboral més elevat (25,472).

H1.7: Els treballadors que porten treballant més de 5 anys tenen el major compromís organitzacional.

En la Taula 17 s'analitza la igualtat de variàncies de les variables compromís organitzacional i temps treballant en l'empresa per tal de comprovar si hi ha la possibilitat de realitzar la prova paramètrica ANOVA.

Taula 17

Igualtat de variàncies de Levene per a les variables temps treballant i compromís.

Variable	p
Compromís	0.092

En la taula observem com existia la igualtat de variàncies, permetent-nos així realitzar la prova ANOVA per tal de comprovar si hi havia diferències significatives entre les variables estudiades. En la Taula 18 trobem aquesta anàlisi.

Taula 18

Comprovació de diferències significatives entre el compromís i el temps treballant amb ANOVA.

Variable	F	p
Compromís	19.759	<.001*

Nota. Un asterisc (*) representa l'existència de diferències significatives.

La prova paramètrica ANOVA ens va mostrar que existien diferències significatives pel que feia al temps que portaven els participants treballant en la organització i el seu nivell de compromís organitzacional. En la Taula 19 s'analitza amb una prova paramètrica Post Hoc de Scheffé on es troben aquestes diferències significatives.

Taula 19

Diferències significatives entre temps treballant i compromís amb Post Hoc de Scheffé .

Temps treballant	-	Diferència entre mitjanes	T	Pscheffe
De 6 a 12 mesos	D'1 a 3 anys	-9.267	-2.677	0.074
-	De 3 a 5 anys	-12.847	-3.726	0.005
-	Més de 5 anys	-19.361	-5.660	<.001*
D'1 a 3 anys	De 3 a 5 anys	-3.580	-2.135	0.214

-	Més de 5 anys	-10.094	-6.233	<.001*
De 3 a 5 anys	Més de 5 anys	-6.514	-4.097	0.001

Nota. Un asterisc (*) representa l'existència de diferències significatives.

Podem observar en la taula diverses diferències entre els diversos grups de temps treballat però, essencialment, vam trobar les diferències més significatives en compromís organitzacional en els grups de 6 a 12 mesos envers els treballadors de més de 5 anys, on es va observar una diferència de 19,361 punts en les seves mitjanes i els d'1 a 3 anys en comparació als de més de 5 anys, que van obtenir una diferència de 10,094 punts respecte les seves mitjanes. A continuació, en la Taula 20 observarem amb les dades descriptives les diferències exactes d'aquests grups.

Taula 20

Anàlisi en profunditat de les diferències significatives entre grups de temps treballant i compromís organitzacional amb la mitjana.

Temps treballant	n	Mitjana
De 6 a 12 mesos	4	96.517
D'1 a 3 anys	31	100.097
De 3 a 5 anys	29	87.250
Més de 5 anys	36	106.611

Com podem observar, el grup que va obtenir el nivell de compromís més baix, segons la seva mitjana, va ser el dels treballadors de 6 a 12 mesos (87,250). No obstant, la mostra era petita en aquest grup (n=4) per tant també és important fixar-se en els treballadors d'1 a 3 anys (n=31), els quals segons la seva mitjana (96,52), també disposaven d'un compromís baix, en comparació al grup de més de 5 anys (n=36), els quals van gaudir del major nivell de compromís organitzacional segons la seva mitjana (106,611).

H1.8: El compromís continu i la interacció positiva treball-família estan directament relacionats.

En la Taula 21 s'analitza si hi ha una relació directa entre les subescales compromís continu, del qüestionari de compromís organitzacional, i la subescala d'interacció positiva treball-família, del qüestionari d'Interacció Treball-Família (SWING). S'aplica la prova Spearman ja que les subescales són no normals, com es pot observar en la Taula 1.

Taula 21

Correlació de Spearman entre les subescales compromís continu i interacció positiva treball-família.

Variable	r
Compromís continu	-
Interacció positiva treball-família	0.429*

Nota. Un asterisc (*) representa un p-valor de <.001.

La taula ens mostra com les subescales, efectivament, estaven relacionades directament, de manera positiva. El p valor va resultar inferior a alpha (<.001) i el valor de la

correlació va ser positiu, proper a 0.5 (0.429), indicant així que quan una variable incrementava l'altra també ho feia.

H1.9: El compromís continu i la interacció negativa treball-família estan directament relacionats.

En la Taula 22 s'analitza si hi ha una relació directa entre les subescales compromís continu, del qüestionari de compromís organitzacional, i la subescala d'interacció negativa treball-família, del qüestionari d'Interacció Treball-Família (SWING).

Taula 22

Correlació de Spearman entre les subescales compromís continu i interacció negativa treball-família.

Variable	r
Compromís continu	-
Interacció negativa treball-família	-0.623*

Nota. Un asterisc (*) representa un p-valor de <.001.

És possible observar a la taula com les variables compromís continu i interacció negativa família-treball van correlacionar negativament. El p valor va resultar inferior a alpha (<.001) i el valor de la correlació va ser negatiu, proper a -1 (-0.623), exposant que quan una variable incrementava l'altra disminuïa de manera considerable.

H1.10: El compromís normatiu/afectiu i la interacció positiva família-treball estan directament relacionats.

En la Taula 23 s'analitza si hi ha una relació directa entre les subescales compromís normatiu/afectiu, corresponent al qüestionari de compromís organitzacional, i la subescala d'interacció positiva família-treball, del qüestionari d'Interacció Treball-Família (SWING).

Taula 23

Correlació de Spearman entre les subescales compromís normatiu/afectiu i interacció positiva família-treball.

Variable	r
Compromís normatiu/afectiu	-
Interacció positiva família-treball	0.454*

Nota. Un asterisc (*) representa un p-valor de <.001.

La taula ens mostra com les subescales, efectivament, estaven relacionades directament, de manera positiva. El p valor va resultar inferior a alpha (<.001) i el valor de la correlació va ser positiu, proper a 0.5 (0.454), indicant que quan el compromís normatiu/afectiu incrementava, la interacció positiva família-treball també ho feia.

H1.11: El compromís normatiu/afectiu i la interacció positiva treball-família estan directament relacionats.

En la Taula 24 s'analitza si hi ha una relació directa entre les subescales compromís normatiu/afectiu, corresponent al qüestionari de compromís organitzacional, i la subescala d'interacció positiva treball-família, del qüestionari d'Interacció Treball-Família (SWING).

Taula 24

Correlació de Spearman entre les subescales compromís normatiu/afectiu i interacció positiva treball-família.

Variable	r
Compromís normatiu/afectiu	-
Interacció positiva treball-família	0.582*

Nota. Un asterisc (*) representa un p-valor de <.001.

La taula ens mostra com les subescales estaven relacionades directament, de manera positiva. El p valor va resultar inferior a alpha (<.001) i el valor de la correlació va ser positiu, proper a 0.6 (0.582), demostrant així que quan el compromís normatiu/afectiu incrementava, la interacció positiva treball-família també ho feia.

H1.12: El compromís normatiu/afectiu i la interacció negativa treball-família estan directament relacionats.

En la Taula 25 s'analitza si hi ha una relació directa entre les subescales compromís normatiu/afectiu, corresponent al qüestionari de compromís organitzacional, i la subescala d'interacció negativa treball-família, del qüestionari d'Interacció Treball-Família (SWING).

Taula 25

Correlació de Spearman entre les subescales compromís normatiu/afectiu i interacció negativa treball-família.

Variable	r
Compromís normatiu/afectiu	-
Interacció negativa treball-família	-0.461*

Nota. Un asterisc (*) representa un p-valor de <.001.

La taula ens mostra com les subescales estaven relacionades directament, de manera negativa. El p valor va resultar inferior a alpha (<.001) i el valor de la correlació va ser negatiu, proper a -0.5 (-0.461), exposant així que quan el compromís normatiu/afectiu incrementava, la interacció negativa treball-família disminuïa, i a la inversa.

Discussió i conclusions

Els resultats d'aquest estudi indiquen que la hipòtesi principal ha quedat confirmada, ja que efectivament existeix una relació directa entre les variables estudiades, com ho són el compromís organitzacional i la conciliació laboral en treballadors pertanyents a la generació Millennial. No obstant, la relació que s'estableix és contrària a la contemplada per la hipòtesi inicial del treball, ja que es rebutja que existeixi una relació positiva, ja que la relació és negativa. Això fa referència a que, en el cas de que augmenti la conciliació laboral, el compromís organitzacional disminueix i viceversa. Aquesta nova evidència resulta interessant ja que es podria explicar com un fenomen de prioritització d'atenció, és a dir, si els treballadors dediquen més temps a la seva conciliació familiar, els hi quedarà menys temps per a comprometre's amb la seva organització. Aquesta relació crida l'atenció i proporciona un nou punt de vista pel que fa als beneficis i desavantatges de l'impuls de la conciliació laboral, així com del paper del compromís i com aquest es desenvolupa i fomenta.

Considerem que els resultats no estan en la línia amb els estudis d'altres autors com Rodríguez et al. (2019c), ja que el present estudi, encara que demostra una relació entre les variables mencionades, donant especial pes al paper de la satisfacció laboral, com ho fan els autors, evoca un comportament que no va en paral·lel, és a dir, una major conciliació laboral implicaria un menor compromís organitzacional. Trobem també la no-alineació amb l'estudi de Fuchs et al. (2022c), ja que ells argumenten que hi ha una relació estreta entre ambdues variables i que aquestes es reforcen mútuament, quan, en el nostre cas, si es dona aquesta relació però no des d'un reforç si no des de una correlació negativa, fent així que no puguin anar en sincronia ambdues variables. També trobem punts de discrepància amb les hipòtesis de Calk et al. (2017c), ja que aquests també contrasten l'existència d'una relació de benefici mutu entre les dues variables, demostrant així que quan es té una millor percepció de la conciliació laboral, es desenvolupa un major compromís organitzacional. No obstant, encara

que les premisses essencials conflueixen, els resultats de l'estudi present mostren una perspectiva diferent, la qual contradiu aquests principis exposats pels diferents autors, com s'ha mencionat anteriorment.

Respecte a la primera subhipòtesi, els resultats han demostrat que efectivament hi ha una relació directa entre el compromís organitzacional i la satisfacció laboral. Aquesta correlació ha estat positiva, fet que ens indica que el fet de presentar un major nivell de satisfacció laboral garanteix un millor compromís organitzacional. Considerem que els nostres resultats es troben alineats amb el primer estudi exposat a la introducció, el qual pertany als autors Sirgy et al. (2017c), ja que l'estudi present ha demostrat que certament existeix una relació entre les variables compromís organitzacional i satisfacció laboral. Encara que els autors estudien altres variables juntament amb les mencionades, considerem que els nostres resultats pel que fa a la satisfacció i el compromís estan en sincronia amb els dels mencionats.

En la segona subhipòtesi, es va plantejar que no hi havia diferències pel que feia al gènere i al compromís organitzacional. Aquesta hipòtesi va quedar confirmada ja que, efectivament, no es van observar diferències significatives entre aquestes dues variables i, per tant, es va demostrar que independentment del gènere, tots els treballadors podien desenvolupar de manera igualitària el seu compromís organitzacional. Aquests resultats subscriuen l'estudi de Walden et al. (2017), ja que aquests tampoc troben diferències pel que fa al gènere i al compromís organitzacional.

Pel que fa a la tercera subhipòtesi, es va tenir en consideració que la percepció de la conciliació laboral fos diferent entre homes i dones. Els resultats han demostrat que no existeix una relació directa entre la variable gènere i l'escala de conciliació laboral, fet que també considerem de rellevància ja que esperàvem extreure uns resultats confirmatoris de la hipòtesi que defensava les diferències en base al gènere. No obstant, considerem que aquesta

evidència és positiva, ja que no s'estableix una desigualtat pel que fa al gènere i a la conciliació, si no que s'adopta un paradigma equitatiu on tots els treballadors, independentment del seu gènere, poden gaudir d'un elevat nivell de conciliació laboral i de totes les polítiques que hi puguin anar incloses. Aquesta subhipòtesi subscriu el que expressen autors com Puma et al. (2020c), així com el Butlletí Oficial de l'Estat respecte a la legislació actual, la qual hem exposat anteriorment, referent a les diferents oportunitats i polítiques de conciliació laboral que estan a disposició de tots els treballadors, independentment del seu gènere i d'altres característiques individuals.

Respecte a la quarta subhipòtesi, es planteja que els treballadors amb càrrecs directius presenten un compromís més elevat que els treballadors dels altres càrrecs organitzacionals. Aquesta hipòtesi es confirma ja que, efectivament, el càrrec que ocupi cada treballador afecta en major o menor mesura al seu nivell de compromís organitzacional. En aquest cas, s'ha pogut concloure que els treballadors de les posicions directives eren els que es mostraven més predisposats a desenvolupar un major nivell de compromís organitzacional. Aquesta hipòtesi és bastant lògica degut a que els directius són els membres que s'encarreguen de les tasques més importants pel que fa a l'empresa i són els que tenen major responsabilitat, per tant trobem coherent que siguin aquests càrrecs els que gaudeixin d'un major compromís organitzacional. Aquests resultats subscriuen l'estudi dels autors Zaharee et al. (2018c), els quals argumenten, per una banda, que és més complicat aconseguir que els treballadors més novells, és a dir, amb menys experiència, romanguin a la organització. Per altra banda, els autors demostren que els treballadors que tenen més experiència en un càrrec organitzacional concret tenen més facilitat i predisposició per a romandre a la organització a la que pertanyen.

Seguidament, pel que fa a la cinquena subhipòtesi, en aquesta s'expressa que els treballadors d'altres àmbits professionals que tenen fills són els que tenen el major nivell de conciliació laboral. Aquesta hipòtesi es confirma estadísticament, ja que de tots els grups de

treballadors en base als seus llocs de treball i a si tenen fills o no, els treballadors d'àmbits professionals que no es trobaven dins dels grups estàndard, com ho són l'activitat de Recursos Humans o la comercial, entre d'altres, són els que gaudeixen d'una major conciliació laboral. És interessant aquesta aportació ja que, si més no, era esperable que els treballadors amb fills tinguessin uns valors més elevats pel que fa a la conciliació, no quedava clar quin seria l'àmbit professional on més es veiés aquesta diferenciació. Encara així, cal mencionar que la mostra, pel que fa a la categoria d'Altres àmbits professionals, era molt més elevada (n=41) en comparació als altres llocs de treball, com passa, per exemple, amb la categoria dels Managers (n=3). Això ens demostra que, possiblement, les persones que treballen en els sectors més presents a totes les empreses com ho són els mencionats o, també, les persones que tenen càrrecs més elevats, com managers o directius, no disposen d'una conciliació laboral tant beneficiosa o elevada. Justament, aquesta subhipòtesi reforça l'anterior, ja que els directius tenen el major compromís organitzacional i per tant desenvolupen una conciliació més reduïda, denotant així la naturalesa de correlació negativa que tenen les variables compromís i conciliació.

La sisena subhipòtesi, planteja que els treballadors que porten treballant a la seva organització durant més de 5 anys presenten una major satisfacció laboral. Aquesta hipòtesi queda confirmada i va en consonància amb l'estudi de x, ja que es fa manifest que a major temps dedicat a la organització, major és el vincle que ha pogut establir el treballador amb la organització. Aquesta hipòtesi és coherent ja que a major temps treballat es desenvolupa una major adequació al lloc de treball, així com una major cohesió grupal i sentiment de pertinença, lligant així els resultats dels estudis d'autors com Sirgy et al. (2017d), pel que fa a com afecta l'experiència, la cohesió i la integració en la satisfacció laboral, amb un enfocament especial en el sentiment de pertinença, els quals s'alineen amb els estudis de Pasko et al. (2021b), ja que aquests autors expressen que el fet de tenir una major

familiarització amb la organització, per tant, més experiència en el lloc de treball i més temps treballat, com també expressen els autors Singh et al. (2022b), és un dels factors que influeix a l'hora de romandre en una organització, ja que es crea un compromís normatiu i afectiu que modela la percepció que té el treballador de la organització, així com el que creu que li deu a aquesta.

Respecte la setèima subhipòtesi, s'exposa que els treballadors que porten treballant més de 5 anys a la seva organització presenten un major compromís organitzacional. Aquesta hipòtesi es confirma i va relacionada amb l'anterior, ja que reforça la correlació entre la satisfacció laboral i el compromís organitzacional. Es fa palès que, a major temps treballat major compromís es desenvoluparà, ja que aquesta hipòtesi denota que el factor temps és una variable molt important a tenir en compte pel que fa al desenvolupament d'un compromís organitzacional fort i elevat.

Pel que fa a la vuitena subhipòtesi, s'analitza com la subescala de compromís continu està relacionada amb la subescala d'interacció positiva treball-família. Aquesta hipòtesi es confirma i demostra així, que els treballadors que presenten una interacció positiva entre els inputs laborals i els familiars, presenten també el major nivell de compromís continu. Aquest fenomen fa referència a que les persones que gaudeixen d'una bona conciliació laboral, en base a la subescala de conciliació mencionada, creuen que el seu compromís és implícit i és un tipus de compromís de caire més obligatori, ja que el compromís continu fa referència al tipus de compromís que es desenvolupa quan es percep que no hi ha alternatives millors a l'estat actual, fent així que les persones es mantinguin en l'organització per costum i per manca d'alternatives, generant aquest tipus de compromís que es caracteritza per ser més feble i menys motivador per al treballador. És una espècie de comportament conformista ja que, com la seva situació laboral-familiar ja els satisfà, no donen tanta importància a altres aspectes de la seva organització i es conformen amb les oportunitats d'equilibri familiar que

aquesta els brinda. Aquesta subhipòtesi va amb consonància amb autors com White et al. (2021b) i Sánchez-Hernández et al. (2019b), ja que ambdós defensen amb els seus resultats el fet que la conciliació laboral, quan aquesta és baixa o no és suficientment profitosa per al treballador, fa que es generi un sentiment de conformitat respecte la organització, impulsant així un tipus de compromís buit i poc significatiu per al treballador.

Seguidament trobaríem la novena subhipòtesi, la qual planteja que hi ha una relació directa entre les subescales compromís continu i interacció negativa treball-família. Aquesta hipòtesi es confirma, demostrant una correlació negativa, manifestant així que quan els treballadors reben inputs negatius a nivell laboral que afecten al seu rendiment a nivell familiar, no desenvolupen el tipus de compromís continu, ja que no es senten acceptats ni valorats per la seva organització i comencen a pensar en la cerca d'alternatives que suposin una milloria respecte la seva situació actual, posant així en perill el compromís amb la organització i la permanència en aquesta.

Respecte a la desena subhipòtesi, s'exposa que les subescales compromís normatiu/afectiu i la interacció positiva família-treball es troben directament relacionades. Aquesta hipòtesi es confirma ja que es demostra l'existència d'una correlació positiva de les variables. Aquest és el cas de les persones que reben inputs positius per part de la seva família i després ho reflecteixen en el seu treball, desenvolupen un tipus de compromís més fort i afectiu, ja que són capaces de transmetre i expandir aquest sentiment de felicitat a la seva activitat laboral, creant un ambient més sa i harmoniós a nivell organitzacional. El compromís afectiu es centra en la creació de vincles emocionals respecte els treballadors i la organització, així com el normatiu fa referència a una obligació moral de pertànyer a la organització. En aquest cas, el qüestionari de compromís s'estableix ajuntant els dos tipus de compromís dins la mateixa subescala, per això s'inclouen els dos termes quan es parla d'aquesta.

Pel que fa a la onzena subhipòtesi, es planteja que les subescales compromís normatiu/afectiu i interacció positiva treball-família estan, també, directament relacionades. Aquesta hipòtesi també queda confirmada ja que també s'observa una correlació positiva entre les variables, específicament entre els inputs positius laborals i com aquests afecten a la relació familiar, en base al desenvolupament del compromís normatiu/afectiu. En el cas dels treballadors que utilitzen els recursos que han après a la seva feina per a millorar el seu paper com a membre familiar, s'observa un augment d'aquest tipus de compromís ja que, en certa mesura, la organització els està ajudant a desenvolupar-se millor a nivell familiar, fet que reforça aquest vincle emocional amb la mateixa organització.

Finalment trobaríem la dotzena subhipòtesi, la qual exposa que les subescales compromís normatiu/afectiu i la interacció negativa treball-família estan directament relacionades. Aquesta hipòtesi també queda confirmada amb una correlació negativa, la qual ens indica que si els inputs laborals que reben el treballadors són negatius i afecten al seu àmbit familiar, el compromís normatiu/afectiu disminuirà a mesura que aquests model d'interacció augmenti i es faci més freqüent. Aquesta hipòtesi és coherent amb la correlació ja que si un treballador sent que la seva organització l'està perjudicant, no només a nivell personal si no familiar, no desenvoluparà aquest compromís tan fort i centrat en el vincle emocional amb l'organització, al contrari, aquesta situació debilitarà les opcions d'establir aquest tipus de compromís amb l'organització.

Ens ha cridat l'atenció, especialment, el fet que la correlació entre les dues variables principals sigui negativa, ja que ens esperàvem que les principals variables correlacionessin de manera positiva, augmentant en paral·lel. No obstant, trobem que és una perspectiva diferent a la que s'ha exposat durant el treball i sobre la qual es pot reflexionar i tenir en compte a l'hora d'estudiar el funcionament d'una organització i dels treballadors d'aquesta. Aquest principi és el que més ens ha cridat l'atenció ja que, pel que fa a les diverses

subhipòtesis, s'han obtingut els resultats esperats i considerem que aquests són plenament coherents, com ho són les subhipòtesis quarta i sisena, entre d'altres.

En conclusió, en el present estudi s'ha pogut demostrar la confirmació de la principal hipòtesi i les subhipòtesis relacionades, gràcies a les dades exposades amb anterioritat. Els resultats suggereixen que existeix una correlació negativa entre les variables de conciliació laboral i compromís organitzacional. En addició, s'ha relacionat significativament el compromís organitzacional amb la satisfacció laboral, i s'ha donat especial importància al compromís normatiu/afectiu, sent aquest l'element que més potencia aquesta satisfacció, tenint en compte, també, la importància del càrrec que s'ocupa i el temps que es porta ocupant el propi càrrec a la organització.

Limitacions

L'estudi presenta limitacions que s'haurien de prendre en consideració. En primer lloc, la primera limitació que trobem i la més significativa és la mida de la mostra, ja que en aquest estudi han participat un total de 100 persones. Al tractar-se d'una temàtica que recull un ventall tant gran dels diferents tipus de càrrecs i elements personals, és possible que aquesta mostra no sigui suficient per tal d'extreure conclusions més estandarditzades. Aquest factor pot haver afectat a la precisió de les dades, així com a la generalització dels resultats.

En segon lloc, creiem rellevant destacar que la mostra podria haver estat més diversa, especialment pel que fa al temps que porten treballant els membres d'una organització concreta, ja que, per exemple, en el cas de les persones que portaven treballant el temps mínim, amb un interval de 6 a 12 mesos, la mostra era bastant reduïda ($n=4$), com es pot observar en les taules 16 i 20, fet que altera la generalització dels resultats.

Finalment, l'última limitació que trobem en base a aquest estudi és la concentració de mostra en el lloc de treball d'Altres àmbits professionals. Aquesta categoria ha servit

com a calaix de sastre per tal de poder incloure-hi els llocs de treball que no eren estàndards, i aquest fet ha produït que la mostra sigui significativament elevada (n=41) respecte els altres llocs de treball, els quals, en comparació, es queden curts de mostra, com ho serien els Directius (n=9) i Managers (n=3).

En conclusió, és important tenir en compte aquestes limitacions pel que fa a la interpretació dels resultats i a la transferència d'aquests a altres contextos i àmbits professionals.

Futures línies de recerca

Considerem que la primera línia de recerca hauria d'enfocar-se en incrementar la mida de la mostra general, per tal d'obtenir resultats més representatius a nivell poblacional, que puguin ser generalitzats i més significatius per a la població treballadora millennial, ja que aquesta està present en la major part del món laboral actual.

La segona línia de recerca que s'hauria de tenir en compte hauria de ser la d'incrementar la diversitat de la mostra, intentant així equilibrar les diferències de participants pel que fa a variables com el lloc de treball o els temps que es porta treballant, entre d'altres, per tal d'aconseguir una major fiabilitat dels resultats i millorar la representativitat d'aquests, per tal de poder oferir generalitzacions més precises i estandarditzades.

Finalment, l'última línia de recerca podria ser la fomentació d'iniciatives que impulsin el desenvolupament d'un compromís normatiu i afectiu, per tal de poder dotar als treballadors d'una connexió emocional que vinculi el seu compromís organitzacional amb la seva satisfacció laboral, impulsant sens dubte la conciliació laboral però sense permetre que aquest impuls causi una davallada en el compromís. Per exemple, es podrien fer sessions

informatives sobre els tipus de compromís i com aquests es relacionen amb la satisfacció i la conciliació laboral, entre d'altres activitats.

Referències bibliogràfiques

- Au-Yong-Oliveira, M., Gonçalves, R., Martins, J., & Branco, F. (2018). The social impact of technology on millennials and consequences for higher education and leadership. *Telematics and Informatics*, 35(4), 954-963.
- Buzza, J. S. (2017). Are you living to work or working to live? What millennials want in the workplace. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 5(2), 15-20.
- Calk, R., & Patrick, A. (2017). Millennials through the looking glass: Workplace motivating factors. *The Journal of Business Inquiry*, 16(2), 131-139.
- Calvo-Porràl, C., & Pesqueira-Sánchez, R. (2020). Generational differences in technology behaviour: comparing millennials and Generation X. *Kybernetes*.
- Capnary, M. C., Rachmawati, R., & Agung, I. (2018). The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies. *Business: Theory and Practice*, 19, 217-227.
- Dimock, M. (2018). Defining generations: Where Millennials end and post-Millennials begin. *Pew Research Center*, 1, 87-102.
- Fuchs, R., Morales, O., & Timana, J. (2022). Work-life balance and work values as antecedents of job embeddedness: the case of Generation Y. *Academia (Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración)*, 35(4), 501–515. <https://doi.org/10.1108/ARLA-01-2022-0015>
- Gong, B., Greenwood, R. A., Hoyte, D., Ramkissoon, A., & He, X. (2018). Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service. *Management Research Review*, 41(7), 774-788. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0121>
- Gong, B., Ramkissoon, A., Greenwood, R. A., & Hoyte, D. S. (2018). The generation for change: Millennials, their career orientation, and role innovation. *Journal of managerial issues*, 82-96.
- Hayes, J. B., Parks, C., McNeilly, S., & Johnson, P. (2018). Boomers to millennials: Generational stereotypes at work in academic librarianship. *The Journal of Academic Librarianship*, 44(6), 845-853.
- Henstra, D., & McGowan, R. A. (2016). Millennials and public service: An exploratory analysis of graduate student career motivations and expectations. *Public Administration Quarterly*, 490-516.

- Jiménez M. B., Sanz A. I., Rodríguez A., Geurts S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, vol. 21, núm. 2, 2009, pp. 331-337.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654025.pdf>
- Kim, S. (2018). Managing millennials' personal use of technology at work. *Business Horizons*, 61(2), 261-270.
- Kloss, B. (2018). Attraction & Retention: Millennial Engagement--Part II. *Employee Benefit Plan Review*, 72(5), 20–22.
- Kurz, C. J., Li, G., & Vine, D. J. (2019). Are millennials different?. In *Handbook of US consumer economics* (pp. 193-232).
- Ladhari, R., Gonthier, J., & Lajante, M. (2019). Generation Y and online fashion shopping: Orientations and profiles. *Journal of retailing and Consumer Services*, 48, 113-121.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019, March). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. In *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPOCH 2018)* (pp. 390-394).
- Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Grigoriou, N., Fuxman, L., & Mohr, I. (2020). The reincarnation of work motivation: Millennials vs older generations. *International Sociology*, 35(4), 393-414.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61 – 98.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nelson, S., & Duxbury, L. (2021). Breaking the mold: Retention strategies for generations X and Y in a prototypical accounting firm. *Human Resource Development Quarterly*, 32(2), 155–178. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21414>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf

- Pasko, R., Maellaro, R., & Stodnick, M. (2021). A study of millennials' preferred work-related attributes and retention. *Employee Relations*, 43(3), 774–787. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0224>
- Puma, M. i Estrada, E. (2020). Job motivation and organizational commitment. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3).
- PwC. (2019). *¿Qué quieren los millennials? Balance entre vida y trabajo*. <https://www.pwc.com/cl/es/prensa/prensa/2019/Que-quieren-los-millennials-Balance-entre-vida-y-trabajo.html>
- Rodriguez, M., Boyer, S., Fleming, D., & Cohen, S. (2019). Managing the next generation of sales, gen Z/millennial cusp: an exploration of grit, entrepreneurship, and loyalty. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 26(1), 43-55.
- Sánchez-Hernández, M. I., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International journal of environmental research and public health*, 16(24).
- Shatto, B., & Erwin, K. (2017). Teaching Millennials and Generation Z: Bridging the generational divide. *Creative nursing*, 23(1), 24-28.
- Singh, A., Panek, T., Tackett, S., Paranjji, S., Gundareddy, V., Kauffman, R., Wright, S., Bowling, G., Torok, H., Patel, H., Alhadeff, I., Nogi, M., McIlraith, T., Robertson, T., & Kisuule, F. (2022). Elements Influencing Recruitment and Retention of Millennial Hospitalists Born in or after 1982: a Survey-Based Study. *Journal of General Internal Medicine : JGIM*, 37(15), 3925–3930. <https://doi.org/10.1007/s11606-022-07680-5>
- Sirgy, J. i Lee, D.J. (2017). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research Quality Life* 13:229–254. 18) <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Stewart, J. S., Oliver, E. G., Cravens, K. S., & Oishi, S. (2017). Managing millennials: Embracing generational differences. *Business horizons*, 60(1), 45-54. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.08.011>
- Walden, J., Jung, E. H., & Westerman, C. Y. (2017). Employee communication, job engagement, and organizational commitment: A study of members of the Millennial Generation. *Journal of Public Relations Research*, 29(2-3), 73-89.

- Waples, C. J., & Brachle, B. J. (2020). Recruiting millennials: Exploring the impact of CSR involvement and pay signaling on organizational attractiveness. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 870-880.
- White, B. S., Davidson, B. I., & Guboglo, V. (2021). Paycheck, Culture, Work-Life Balance. *The CPA Journal* (1975), 91(12), 10–12.
- Zaharee, M., Lipkie, T., Mehlman, S. K., & Neylon, S. K. (2018). Recruitment and Retention of Early-Career Technical Talent: What Young Employees Want from Employers A study of the workplace attributes that attract early-career workers suggests that Millennials may not be so different from earlier generations. *Research-Technology Management*, 61(5), 51-61.

Annex 1: Questionari de Compromís Organitzacional de Meyer i Allen

1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.
2. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.
9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.
13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.
14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.
16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.

17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.
18. Creo que le debo mucho a esta empresa.

Subescala de Satisfacción laboral.

1. Me gusta mi trabajo.
2. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.
3. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.
4. Mi salario me satisface.
5. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.
6. La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.
7. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.
8. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.
9. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.
10. Estoy satisfecho en la formación que me da la empresa.
11. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.
12. La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.
13. La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria.
14. Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales.
15. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.
16. Estoy satisfecho de mi grado de participación.
17. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.

18. Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.
19. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.
20. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.
21. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.
22. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.
23. Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.
24. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.
25. Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.
26. Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea.

Annex 2: Qüestionari d'Interacció Treball-Família (SWING)

Subescala d'Interacció Negativa Treball-Família.

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.

Subescala d'Interacció Negativa Família-Treball.

9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.

Subescala d'Interacció Positiva Treball-Família

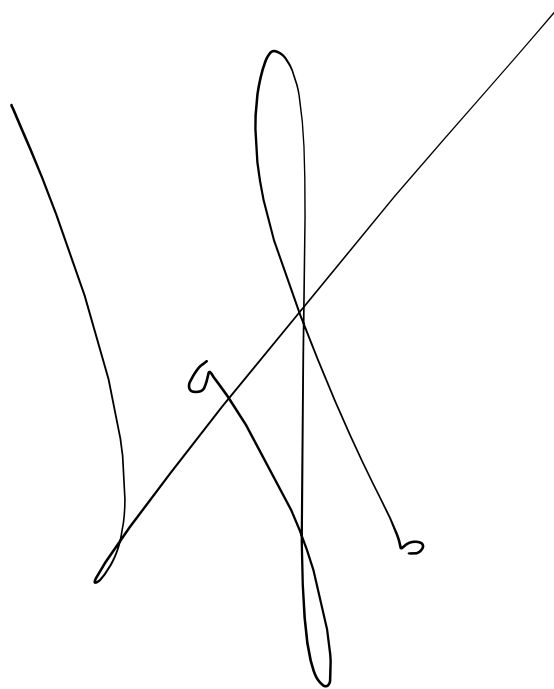
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.

Subescala d'Interacció Positiva Família-Treball

18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.

Declaració d'autoria

Declaro que aquest treball és original i ha estat realitzat per mi mateixa, sense haver fet servir altres fonts o ajudes diferents a les referenciades. També he assenyalat la procedència dels fragments literals, o de contingut, que he pres de tercers.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long diagonal stroke extending from the bottom left towards the top right.