

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

*Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no
Trabalho e Relações Amorosas – A influência no *burnout*.*

Joana Malho Ferreira Ribeiro de Carvalho

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Professor Doutor Diniz Marques Francisco Lopes, Professor Auxiliar

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Julho, 2017

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

*Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no
Trabalho e Relações Amorosas – A influência no *burnout**

Joana Malho Ferreira Ribeiro de Carvalho

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Professor Doutor Diniz Marques Francisco Lopes, Professor Auxiliar

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Julho, 2017

Agradecimentos

São as pessoas que nos empurram para o início e fim de ciclos.

Não teria iniciado este projeto sem algumas pessoas, mas não o teria terminado sem a presença de outras pessoas.

Obrigada a todas as pessoas que aderiram ao desafio de responder ao nosso questionário, sem o vosso contributo este trabalho não seria possível.

À minha mãe, ao meu pai, que me permitiram ao longo deste ciclo de vida (ainda que curto) iniciar e finalizar projetos.

Ao Professor Diniz Lopes, incansável do início ao fim do projeto “Ainda nos havemos de rir disto tudo!”

Depois, às minhas amigas que me conhecem de ginjeira.

Às minhas colegas de Psicologia Social e das Organizações – Carolina, Filipa – porque é um fim de ciclo que é nosso, das três.

Gostava de agradecer a todos os que de uma forma ou de outra passaram pela minha vida enquanto estudante. Professores, colegas, amigos... As pessoas moldam-nos, cada um à sua forma, mas todos os professores com quem tive oportunidade de me cruzar, deixaram um pouco deles. E tantos ensinamentos foram apreendidos ao longo de todas as etapas...!

Às minhas madrinhas – Rita e Dina – que mesmo perto ou longe me marcam com os seus ensinamentos e exemplos. E à minha Sara, Maria e Vanessa.

E, por fim, a ti Guaxinim!

Resumo

O nosso estudo irá focar-se na dinâmica entre o trabalho e as relações amorosas. Analisa-se a presença de *match* ou *mismatch* de acordo com quatro dimensões – Satisfação, Qualidade de Alternativas, Tamanho de Investimento e Compromisso – através de dois instrumentos de medida - Modelo de Investimento de *Rusbult* (IMS Relações Amorosas; 1980, 1983; IMS Trabalho; Farrell & Rusbult, 1981; Rusbult & Farrell, 1983). Posteriormente, avalia-se o impacto do *match* ou *mismatch* no fenómeno de *burnout* (MBI-GS; Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996b).

O estudo é de natureza quantitativa contando com a participação de 273 indivíduos ($M_{idade}=32.18$; $DP=8.95$) portugueses, heterossexuais, trabalhadores e que estivessem envolvidos numa relação amorosa. A nível global, os níveis de satisfação e compromisso remetem para o contexto das relações amorosas e os níveis de qualidade de alternativas e tamanho do investimento para o trabalho.

Os indivíduos que apresentam níveis de satisfação e compromisso mais elevados com o trabalho têm menor tendência para o desenvolvimento de níveis de exaustão e cinismo relativamente aos indivíduos que colocam a sua tónica de satisfação e compromisso com as relações amorosas.

Adicionalmente, os indivíduos que se consideram em *match* são os que têm menos tendência para o desenvolvimento de sintomas de *burnout* apesar de as diferenças entre os grupos não serem significativas.

Palavras-Chave: *Burnout*; Compromisso com o Trabalho; Compromisso nas Relações Amorosas; Interação Trabalho-Relações Amorosas; Modelo de Investimento de *Rusbult*; MBI-GS.

Abstract

Our study will focus on the dynamic between job and romantic associations. You can analyze the presence of match or mismatch according to four aspects – Satisfaction, Quality of alternatives, Investment Size and Commitment Level – using two measurement tools – Rusbult Investment Model (IMS Romantic Associations; 1980, 1983; IMS Job; Farrel & Rusbult, 1981; Rusbult & Farrel 1983). Afterwards, the size of the match or mismatch impact is measured in the Burnout effect (MBI-GS; Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996b).

This study is of a quantitative nature and counts with the participation of 273 Portuguese heterosexual working individuals ($M=32.18$; $SD=8.95$). All of them were involved in a romantic relationship and were employed. Globally, the satisfaction and commitment level refer to the context of the romantic relationships and the degree of the quality of alternatives and the size of commitment towards the job.

The individuals that showed higher levels of satisfaction and higher commitment towards the job have a lower tendency for the development of exhaustion and cynicism levels contrary to the individuals that stress the satisfaction and commitment with the loving relationships. Furthermore, individuals that consider themselves to a match/in match have lower tendency to develop burnout symptoms. Despite this the differences between the groups is small.

Keywords: Burnout; Job commitment; Relationship commitment; job and romantic relationship interaction; IMS; MBI-GS.

Índice

Agradecimentos	ii
Resumo	iii
Abstract	iv
Capítulo I – Introdução.....	1
Os nós e os laços entre o trabalho e família	3
<i>Mismatch</i>	5
<i>Match</i>	6
Compromisso.....	7
<i>Modelo de Investimento de Rusbult</i>	11
<i>Modelo de investimento de Rusbult nas relações amorosas.</i>	11
<i>Modelo de investimento de Rusbult no trabalho.</i>	15
<i>A Relação entre Níveis de Compromisso e o burnout</i>	20
<i>Compromisso com o trabalho e o burnout</i>	20
<i>Compromisso com as relações amorosas e o burnout.</i>	21
Capítulo II – Método	23
Participantes	23
Instrumentos e Medidas.....	25
<i>Dados Sociodemográficos</i>	26
<i>Escala do Modelo de Investimento de Rusbult</i>	26
Relações amorosas.....	26
Trabalho.....	27
<i>Escala de burnout de Maslach – General Survey</i>	29
Capítulo III – Resultados.....	31
Análise descritiva dos Modelos de Investimento de <i>Rusbult</i> nas Relações Amorosas e Trabalho, <i>burnout</i> e variáveis sociodemográficas.....	31
<i>Medidas de tendência central e dispersão.</i>	31
Análise de Correlações entre os Modelos de Investimento de Rusbult, <i>burnout</i> e Características Sociodemográficas	32
<i>Correlações entre o Modelo de Investimento de Rusbult e o burnout</i>	32
<i>Correlações entre o Modelo de Investimento de Rusbult e Características sociodemográficas.</i>	32

Regressão Linear Múltipla: Modelo de Investimento de Rusbult nas Relações Amorosas e Trabalho, Características Sociodemográficas na predição de <i>burnout</i> – Exaustão Emocional, Cinismo e Eficácia no Trabalho	34
<i>Exaustão Emocional</i>	35
<i>Cinismo</i>	35
<i>Eficácia no Trabalho</i>	36
Análise de Variância Univariada.....	37
<i>Exaustão Emocional</i>	38
<i>Cinismo</i>	38
<i>Eficácia no Trabalho</i>	39
Capítulo IV - Discussão	41
Referências Bibliográficas	51
Anexos	58
Anexo A – Questionário aplicado aos participantes.....	58
Anexo B - Estatísticas Descritivas da Recodificação do Indicador	70

Índice de Quadros e Figuras

Figura 1. Modelo de Investimento de Rusbult (Adaptado de Rusbult et al. 1998).	15
Figura 2. Imagem ilustrativa acerca dos objetivos de estudo - Match ou Mismatch e o impacto nos níveis de <i>burnout</i>	22
Quadro 1. Estatísticas descritivas das características sociodemográficas: Idade, Sexo, Orientação Sexual, Área de Residência, Habilitações Acadêmicas	24
Quadro 2. Estatísticas descritivas das características sociodemográficas: Profissão, Situação Profissional, Duração no contexto profissional, Funções de Chefia, Cônjuge no Contexto Profissional.	25
Quadro 3. Estatísticas descritivas das características sociodemográficas: Estado Civil, Coabitação, Duração da Relação, Filhos	25
Quadro 4. Análise da Consistência Interna da IMS Relações Amorosas.....	27
Quadro 5. Análise da Consistência Interna da IMS Trabalho.....	28
Quadro 6. Análise da Consistência Interna da Escala de <i>burnout</i>	29
Quadro 7. Estatísticas descritivas das escalas e correlações entre as dimensões dos Modelos de Rusbult. MBI-GS e Questões Sociodemográficas	33
Quadro 8. Coeficientes de Regressão Estandarizados (β) na predição de sintomas de <i>burnout</i>	36
Quadro 9. Comparação de Médias através do Test T	37
Quadro 10. Análise de Variância dos Níveis de Satisfação, Qualidade de Alternativas, Tamanho do Investimento e Compromisso para as três dimensões do <i>burnout</i> de acordo com as dimensões do novo indicador (Trabalho, Equilíbrio e Relações)	39

Capítulo I – Introdução

“Pode se viver uma vida magnífica quando se sabe trabalhar e amar. Trabalhar por aquilo que se ama e amar aquilo em que se trabalha”

Tolstói

No mundo atual observam-se mudanças sociais, políticas e económicas de grande dimensão. Colocando as lentes do século XXI sobre os séculos passados, diferenças abismais existem acerca do papel da mulher na sociedade. Hoje, podemos observar que a mulher, a par e passo do homem, tem vindo a integrar o mundo do trabalho e o mundo das organizações, implicando reestruturações ao nível dos papéis desempenhados na esfera pessoal e profissional.

O conceito de “Família Tradicional” tem sofrido alterações e, com isso, as relações amorosas, íntimas e o casamento tomaram outras formas – a mulher abandonou o estereótipo de dona de casa (Gerson, 2009) e iniciou a sua contribuição financeira para o agregado familiar, surgindo o conceito de “*Dual Earner Couples*” tendo impacto na percentagem de mulheres com funções de quadro médio superior nas organizações (Lee, Kossek, Hall, & Litrico, 2011). Complementarmente, o homem conquista o seu lugar no seio familiar, envolvendo-se cada vez mais na dinâmica familiar (McElwain, Korabik, & Rosin, 2005). Face a um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e inseridos num contexto económico instável (DiRenzo, Greenhaus, & Weer, 2011), a família de hoje em dia é retratada por ambos os indivíduos da relação amorosa estarem empregados e, igualmente, por partilharem as tarefas e responsabilidades familiares (Byron, 2005; Greenhaus, Parasuraman, & Collins, 2001). Dando resposta às alterações sociais, económicas e ao aumento de tensões familiares e profissionais (e.g. incompatibilidade de expectativas e papéis desempenhados nas duas esferas – pessoal e profissional) os casais poderão agir de acordo com as tensões inadequadamente ou adequadamente desempenhando os seus diferentes papéis com tempo, energia e compromisso nas duas esferas (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Somech & Drach-Zahavy, 2007).

De acordo com as mudanças sociais qualquer um poderá responder de forma adequada ou inadequada de acordo com o tempo, energia e compromisso que coloca em cada uma das suas esferas e papéis desempenhados. No que toca ao compromisso, a existência de um mesmo modelo para avaliar os níveis de compromisso quer no contexto laboral quer relacional, poder-nos-á auxiliar ao longo da presente investigação. O Modelo de Investimento de *Rusbult* para o Trabalho e para as Relações Amorosas

permite avaliar e comparar os níveis de compromisso para cada contexto (Le & Agnew, 2003b) e avaliar a eventual associação dos dois domínios – trabalho e relações amorosas – e verificar o impacto desta interação entre domínios numa variável critério – *burnout*. De acordo com estudos anteriores, os domínios trabalho e esfera relacional entrecruzam-se e influenciam-se continuamente (Greenhaus & Powell, 2012; Lee et al., 2011).

Os domínios das relações românticas e do trabalho são os mais relevantes da vida pessoal e cada um possui a sua dinâmica interna e a sua carga emocional (Leiter & Durup, 1996). Muitas vezes, cada indivíduo excede os seus recursos desenvolvendo exigências emocionais, físicas e psicológicas afetando os seus contextos com o aparecimento de situações stressantes. No que diz respeito às exigências organizacionais e sociais, a capacidade de controlo de cada indivíduo é menor, refletindo-se no aumento de intensidade e volume de trabalho comprometendo a capacidade de conciliação entre a carreira e satisfação com a vida pessoal e familiar (Greenhaus & Kossek, 2014). Assim, o contexto de trabalho poderá ser caracterizado pelo excesso de trabalho resultante do aumento de cumprimento de prazos (deadlines), aumento de desempenho (estimulação) e aumento do volume de trabalho (Skinner & Pocock, 2008). As longas horas dedicadas ao trabalho interferem na vida familiar provocando, conseqüentemente, outros problemas – redução do bem-estar físico e mental (Grzywacz & Bass, 2003; Lindsay & Maher, 2014; Lingard & Francis, 2004), abuso de substâncias (Grzywacz & Marks, 2000) e *burnout* (Maslach & Jackson, 1986; Maslach et al., 1996). Neste sentido, o *burnout* tem vindo a estar associado a alguns estudos realizados com a temática interação trabalho-família. De facto, os indivíduos que têm maior dificuldade em gerir o conflito trabalho-família, poderão vir a experienciar, mais tarde, níveis de *burnout* mais elevados (Leiter & Durup, 1996).

Desta forma, o que se pretende nesta investigação é identificar os níveis de compromisso nos dois contextos – Relações Amorosas e Trabalho - e de que forma é que poderá haver um *match* ou *mismatch* de compromisso entre estas duas esferas. Adicionalmente, pretende-se averiguar de que forma é que o *match* ou *mismatch* entre as duas esferas se relaciona com os níveis de *burnout*. Para isso foi realizado um estudo correlacional, aplicando-se um questionário *on-line* a indivíduos que estivessem a desempenhar uma atividade profissional e que estivessem envolvidos uma relação amorosa ou que já tivessem tido. As variáveis do presente estudo são a Satisfação com o

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no burnout

Trabalho/Relação, Qualidade de Alternativas (Trabalho/Amorosas), Tamanho do Investimento (Relação/Trabalho), Compromisso e *burnout*. Neste sentido, foram usadas diferentes escalas: Escala do Modelo de Investimento de *Rusbult* no Trabalho (Rusbult & Farrell, 1983, versão validada por Lopes, in press) e Relações Amorosas (Rusbult, Martz & Agnew, 1998, versão Portuguesa adaptada e validada por Rodrigues & Lopes, 2013), Inventário de *Burnout* de Maslach – *General Survey* (Schaufeli et al., 1996, versão adaptada e validada por Marques Pinto, 2008) e Questionário Sociodemográfico.

Os nós e os laços entre o trabalho e família

A proliferação de trabalho científico no que diz respeito à temática interação trabalho-família permite olhar o processo através de diferentes perspetivas. Primeiramente, julgava-se que a Família e o Trabalho seriam dois domínios independentes onde não haveria qualquer relação entre os dois. A época da Revolução Industrial remetia o trabalho apenas para o sexo masculino (Staines, 1980; Tenbrunsel, Brett, Maoz, Stroh, & Reilly, 1995). No entanto, com a Revolução Feminista, nos anos 70 nos EUA, a mulher iniciou a sua integração no mercado de trabalho. Assim, nos anos 90 o trabalho deixaria de ser um território apenas do sexo masculino e os cuidados e responsabilidades com a família deixaria de ser uma responsabilidade exclusiva da mulher (Zedeck & Mosier, 1990) tendo consequências no conceito de “Família Tradicional”.

A visão tradicional sobre o conceito de Família postulava que as famílias apenas obteriam rendimento através do trabalho do homem e que a mulher seria apenas responsável pelas tarefas de carácter doméstico. Com o aumento do número de casais com duplo rendimento e famílias monoparentais, a visão tradicional começa a dar espaço a outras perspetivas e conceitos de família. Desta forma, as responsabilidades laborais, domésticas e parentais deixariam de estar confinadas ao conceito de Família tradicional para tomar novas formas (Byron, 2005).

Se por um lado, na época da revolução industrial, se pensaria que não haveria qualquer relação entre o contexto laboral e familiar, por outro lado, começou a pensar-se que o domínio laboral poderia ter impacto ao nível familiar dando origem à Perspetiva Unidirecional entre Trabalho-Família (Tenbrunsel et al., 1995). Estudos posteriores, sugeririam que, ao contrário do que se havia estudado até à data, a Família também poderia influenciar o Trabalho (Frone, Russell, & Cooper, 1992) surgindo assim a perspetiva bidirecional do Trabalho-Família.

Um dos desafios mais proeminentes da temática Trabalho-Família é o desenvolvimento e manutenção do equilíbrio entre os dois domínios. O equilíbrio entre as duas esferas – trabalho e família – é inerente à capacidade de cada indivíduo e depende das características do seu local de trabalho bem como das situações familiares (Berg, Kalleberg, & Appelbaum, 2003). Quando o indivíduo não se sente capaz de conciliar e encontrar o equilíbrio entre as duas esferas surge um dos conceitos mais frequentemente abordados na literatura - Conflito Trabalho-Família¹. Referimo-nos a Conflito Trabalho-Família quando existem exigências incompatíveis ao nível das responsabilidades do trabalho e família devido à limitação de recursos – atenção e tempo (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964, citado por Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985). De facto, quando o tempo dedicado ao trabalho interfere na esfera familiar (“Não pude jantar com a família porque tive de ficar a trabalhar até mais tarde”) poderá provocar outras consequências como a redução do bem-estar físico e mental, *stress*, *burnout*, ansiedade, depressão, *turnover*, baixa satisfação com o trabalho, compromisso organizacional, abuso de substâncias e riscos para a saúde e segurança no trabalho (Frone et al., 1992; Frone, Yardley, & Markel, 1997; Lingard & Francis, 2004; O’Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992).

Pelo contrário, quando os indivíduos são capazes de proporcionar situações de equilíbrio perante os dois domínios, estamos perante o processo de Facilitação, o que completa o processo de Interação Trabalho – Família (Wayne, Randel, & Stevens, 2006). A Facilitação é igualmente um processo bidirecional dando origem a dois tipos de facilitação: facilitação trabalho-família e família-trabalho. A Facilitação Trabalho-Família ocorre quando a influência das experiências, competências e oportunidades desenvolvidas no trabalho se reflete de forma positiva na esfera Familiar – melhoria da qualidade de vida no domínio pessoal (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2012). A Facilitação Família-Trabalho diz respeito à influência positiva da esfera familiar - o grau em que o humor positivo, comportamentos, sentimento de pertença, apoio ou recursos recebidos em casa – no desempenho da sua profissão (Frone, 2003; Powell & Greenhaus, 2012). A Facilitação Trabalho-Família tem efeitos ao nível da saúde física e bem-estar, melhora a relação conjugal, a interação entre pais e filhos, bem como

¹ Conflito Trabalho-Família também poderá ser denominado de Interferência Trabalho-Família (Byron, 2005)

resultados ao nível do trabalho – Satisfação com o Trabalho, Compromisso e Produtividade (Frone, 2003; Grzywacz & Marks, 2000). Os dois processos mais proeminentes na Interação Trabalho-Família são o Conflito Trabalho-Família e Facilitação Trabalho-Família (Barnett, 1998).

Nesta investigação o que mais importa é a centralidade do compromisso na explicação dos fenómenos de ordem relacional como do trabalho.

Neste sentido, pretende averiguar-se de que forma é que os níveis de compromisso nos dois contextos permitem a conciliação de dois mundos – laços – ou a não conciliação – nós. Assim, no decorrer do presente trabalho aos processos de conciliação estaremos perante situações de *match*, enquanto para processos de não conciliação estaremos perante situações de *mismatch*.

Mismatch

O *mismatch* é um indicador sobre o bem-estar dos indivíduos acerca do local de trabalho ou organização na qual desempenha as suas funções (Allan, Loudoun, & Peetz, 2007) bem como acerca da relação amorosa com a qual estabelece um vínculo psicológico e afetivo. Como referido anteriormente, estes dois domínios – trabalho e relações amorosas – estão continuamente a influenciar-se, de tal forma que esta interação poderá sugerir situações de *mismatch* - incompatibilidade dos dois domínios na vida pessoal. Se existe incompatibilidade ao nível dos dois domínios, quer dizer que cada indivíduo que se encontre em situação de *mismatch* estará, em determinados momentos, dedicado mais a um contexto do que a outro (Chinchilla, Las Heras, & Masuca, Aline, 2010) almejando alcançar níveis de compromisso semelhantes entre os dois domínios. No início dos anos 80, pensava-se que apenas o domínio laboral poderia ter impacto no nível relacional (Staines, 1980). Contudo, hoje em dia já se considera que o impacto pode ser bidirecional. Assim sendo, são diversos os fatores que poderão despoletar o *mismatch*, poderemos incitar situações laborais (e.g. pressão no trabalho, ausência de autonomia, ambiguidade de papéis e envolvimento no trabalho (Eby et al., 2005; M Frone et al., 1992) bem como a satisfação com o trabalho (Kossek & Ozeki, 1999a), horas de trabalho (Barnett, 1998; Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Marks, 2000), iniciativas Trabalho-Família (Hill, 2005), tais como suporte de supervisor e chefias) que exigem recursos excessivos impedido a dedicação e compromissos suficientes para conciliar com as exigências do domínio relacional, bem como exigências relacionais que não permitem o envolvimento necessário para cumprir as

obrigações laborais. Contudo, determinados fatores demográficos também poderão influenciar a dinâmica de conciliação dos dois domínios como por exemplo sexo, número de dependentes, estado civil (Kossek & Ozeki, 1999b).

O *mismatch* através das suas exigências emocionais poderá despoletar consequências ao nível da saúde física e psicológica, dinâmica laboral e relacional (Eby et al., 2005). De entre diversas consequências, o *mismatch*, poderá estar associado a um aumento de consumo de substâncias como o álcool (Grzywacz & Marks, 2000), à satisfação marital, com a família e com a vida, ao *distress* (Allen et al., 2000; Eby, Maher, & Butts, 2010; Lingard & Francis, 2004; Voydanoff, 2004), aos sintomas somáticos específicos (e.g., dores de cabeça, privação de sono e dor no peito) (Geurts, Rutte, & Peeters, 1999; Peeters, de Jonge, Janssen, & van der Linden, 2004), e à depressão (Vinokur, Pierce, & Buck, 1999). Ao nível laboral, poderá estar associado à diminuição da satisfação profissional (Allen et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1999a), intenção de *turnover* (Balmforth & Gardner, 2006; Eby et al., 2005; Kossek & Ozeki, 1999a), ao *burnout* (Allen et al., 2000; Byron, 2005) e ao absentismo (Byron, 2005). Além disso, uma das outras consequências do domínio laboral é o compromisso no trabalho (Netemeyer et al., 1996 & Good et al. 1988, cit por. Allen et al., 2000).

Lidar com o *mismatch* é algo que se torna inevitável, e indivíduos que apresentem níveis de compromisso mais elevados, terão mais probabilidade de ultrapassar situações conflituosas (Allan et al., 2007). Complementarmente, Netemeyer, Boles, & Mcmurrian (1996) afirmam que quando os níveis de conflito aumentam, os níveis de compromisso organizacional descem. Quando os problemas familiares surgem prevêem-se maiores níveis de *burnout* e este quando sentido poderá afetar os restantes membros da Família (Lingard & Francis, 2004), sendo clara a influência do Conflito na saúde e bem-estar da dinâmica familiar/Relacional (Allan et al., 2007)

Match

Com o conceito de *match* referimo-nos aos indivíduos que equilibram os dois domínios mais importantes das suas vidas (Grzywacz & Bass, 2003). O *match*, à semelhança de processos de facilitação poderá ser definido como “ocorrendo quando o envolvimento do indivíduo no trabalho permite o desenvolvimento de aptidões, comportamentos, ou humor positivo e influencia positivamente a família” (Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004, p. 111), ou seja, é vista como “a extensão em que a participação na família é facilitada pela experiência, aptidões e oportunidades ganhas e

desenvolvidas no trabalho” (Frone, 2003, p.145). Adicionalmente, a facilitação, pode ocorrer quando o desenvolvimento das atividades profissionais fornecem energia para o desenvolvimento das atividades relacionadas com a esfera familiar. Cada indivíduo que tenha a oportunidade de potenciar e desenvolver aptidões, competências e comportamentos poderão influenciar positivamente o domínio familiar (Barnett & Hyde, 2001). Além disso, quando no local de trabalho o indivíduo percebe a disponibilização de recursos e suporte, melhora o funcionamento familiar.

A possibilidade de ocorrência de *match* aumenta os níveis de saúde física, mental e da qualidade da relação (Barnett & Hyde, 2001; Grzywacz & Bass, 2003; Grzywacz & Marks, 2000; Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & Shafiro, 2005). No que diz respeito aos efeitos no nível laboral, o equilíbrio indica maiores níveis de compromisso e produtividade (Balmforth & Gardner, 2006; Frone, 2003; Grzywacz & Marks, 2000). Em situações de *match* os indivíduos apresentam níveis de satisfação com o trabalho superiores, maior compromisso com o trabalho e maior intenção de permanência no trabalho (Balmforth & Gardner, 2006).

Compromisso

Ao longo das décadas muitos investigadores dedicaram o seu trabalho ao estudo do constructo de compromisso. O compromisso foi estudado nos seus mais diversos contextos, e com eles surgiram diversos modelos e teorias explicativas. O compromisso no presente estudo importa ser percebido em dois contextos distintos – Trabalho e Relações Amorosas. Neste sentido, iremos abordar o compromisso com o trabalho e com as relações amorosas segundo diferentes perspetivas e de seguida apresentaremos os dois modelos mais adequados para cumprir o objetivo do estudo.

Compromisso ao nível laboral.

Ao nível do contexto laboral, o compromisso tem vindo a ser abordado de acordo com diferentes perspetivas ao longo das décadas de 70, 80 e 90. No contexto laboral, para além do estudo do compromisso com o trabalho, estudaram-se igualmente o compromisso com a organização (Kelman, 1958; Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974; Mowday, Steers, & Porter, 1979; Allen & Meyer, 1991), com a carreira (Blau, 1989) entre outros (Fornes, Rocco, & Wollard, 2008).

Em primeiro lugar, o constructo era considerado como unidimensional – investimento numa área e compromisso consistente com uma atividade (Becker, 1960). Por outro lado, Kelman, em 1958, afirmava que o compromisso com a organização

deveria de três fatores: (a) identificação que remete para a cumplicidade entre o indivíduo e a organização; (b) submissão, ou seja, o grau de dependência do indivíduo para com os incentivos extrínsecos da organização e (c) internalização, isto é, a congruência de valores. Mais tarde, em 1974, Porter, Steers, Mowday e Boulian, definem compromisso organizacional como uma avaliação global acerca da relação entre o empregado e a organização onde se encontram incluídas dimensões como a satisfação com o trabalho, entre outras dimensões. A identificação e o envolvimento do indivíduo para com a organização fazem parte da definição de compromisso organizacional e pode ser caracterizado de acordo com (a) aceitação dos objetivos e valores da organização; (b) vontade de se esforçar em nome da organização e (c) pedido definitivo para se manter na organização. Em 1979, Mowday, Steers, e Porter, referem o compromisso como identificação com a organização bem como com os objetivos da mesma e desejando manter-se como membro da organização bem como conquistar os objetivos propostos. Portanto, o compromisso organizacional é mais do que o sentimento de lealdade pela organização é também uma ligação psicológica entre o indivíduo e a organização. Associado ao forte desejo de se manter na organização, ou seja, à intenção declarada de permanência na organização – componente do compromisso – está forte inversamente relacionado com a intenção de *turnover* (Atchison & Lefferts, 1972). Espera-se que os indivíduos altamente comprometidos com os objetivos de uma organização e que se mostrem disponíveis para se dedicarem a esses objetivos, irão permanecer na organização e realizar esforços para realizar as tarefas altamente valorizadas.

Na sequência do estudo da vinculação dos indivíduos às organizações, em 1991 Allen e Meyer, propõem um modelo tridimensional para a compreensão do comportamento do indivíduo na organização. Cada dimensão aponta para três estados psicológicos distintos que permitem a ligação do indivíduo com organização. Assim, as dimensões passam pelo compromisso instrumental, compromisso calculativo e compromisso normativo. O compromisso instrumental refere-se à ligação emocional, à identificação e envolvimento que o trabalhador tem com a empresa, isto é, o colaborador permanece na organização porque quer. O compromisso calculativo ou de continuidade, relaciona-se com a consciência do indivíduo relativamente aos custos associados à saída da organização, isto é, a manutenção da sua presença no contexto organizacional mantém-se porque necessita. O compromisso normativo relaciona-se

porque o indivíduo sente a obrigação de continuar relacionando-se com o dever (Meyer & Allen, 1991)

No entanto, e de acordo com estudos mais recentes, o compromisso organizacional passa pelo gosto da expressão da lealdade e do desejo de permanecer no local de trabalho com os seus colegas. Adicionalmente, níveis de compromisso elevados poderão trazer benefícios para o empregado bem como para a organização – um dos benefícios passa por ter o potencial de influenciar o bem-estar dos empregados (Herscovitch & Meyer, 2002). Em 2002, Robbins, propõe que o compromisso organizacional é a identificação com a empresa e com os seus objetivos, sentido o desejo de se manter e fazer parte integrante da organização. Menezes e Bastos (2010) propõem três perspetivas sobre as quais os indivíduos se tornam vinculados à organização: processos afetivos e cognitivos; interação social e simbolismos e comportamentos.

No que diz respeito a outros níveis de compromisso, para além do organizacional, como os indivíduos fazem distinções entre trabalho, organização, ocupação e trabalho em geral (Blau, Paul, & St. John, 1993), faz sentido diferenciar dos restantes – trabalho e carreira. O compromisso com a carreira diz respeito à vinculação e vontade de permanecer na carreira atual (Blau, 1989, cit por Somers & Birnbaum, 1998). Por outro lado, poderemos definir compromisso com o trabalho como o grau em que o indivíduo se envolve no trabalho, ou seja, se existe ou não absorção psicológica com as atividades no trabalho (Kanungo, 1979; Morrow, 1983, cit por Somers & Birnbaum, 1998). As características do trabalho e algumas características das organizações têm um papel importante no compromisso com o trabalho, por isso, se por acaso um indivíduo queira aumentar o seu envolvimento com o trabalho terá de tomar atenção às características do trabalho (Elloy, Everett, & Flynn, 1995). O compromisso com o trabalho acaba por se refletir no grau em que a pessoa considera o trabalho importante na sua vida, ou seja, uma identificação a nível psicológico com as suas funções – um indivíduo com alto nível de compromisso no trabalho colocará o seu trabalho no centro dos seus interesses. Assim, indivíduos com baixo compromisso no trabalho colocarão no centro da sua vida, a família ou *hobbies*.

Compromisso ao nível relacional.

No que toca ao domínio das relações amorosas, e no que diz respeito ao compromisso neste mesmo domínio, ao longo do tempo também se desenvolveram

diferentes modelos para a explicação do construto. Assim, de acordo com o Modelo de Coesão de Levinger (1979) a estabilidade da relação é influenciada por fatores de atração relacionais ou alternativos que ditam a permanência ou abandono da relação; e as barreiras que impedem o abandono do relacionamento através do encontro de razões para continuar uma relação pouco satisfatória. O Modelo de Compromisso de Stanley e Markman onde se integram a dedicação pessoal e o compromisso forçado. A dedicação pessoal relaciona-se com o compromisso interpessoal, isto é, querer construir, manter ou melhorar a qualidade do relacionamento e inclui: agenda relacional – grau em que o indivíduo deseja continuar no relacionamento; primazia da relação – nível prioritário da relação relativamente a outras atividades do indivíduo; identidade do casal – grau percebido de nós, em vez de “tu e eu”, isto é, maximização de ganhos individuais; satisfação como sacrifício – grau de satisfação pela realização de ações que apenas beneficiam o parceiro; consideração de alternativas – considerar parceiros alternativos à relação atual; meta-compromisso – grau de compromisso para os compromissos em geral. O Modelo Tripartido do Compromisso de Johnson, Caughlin e Huston (1999) propõe a existência de três constructos de compromisso que se relacionam com a decisão de permanecer e continuar uma relação – Compromisso pessoal; Compromisso moral e Compromisso estrutural. O compromisso pessoal diz respeito ao querer permanecer na relação existente; O compromisso moral, o sentimento de obrigação de permanecer na relação, ou seja, acreditar que o divórcio é errado – dever de continuidade; O compromisso estrutural diz respeito a pressões que os mantenham juntos, independentemente dos níveis de compromisso pessoal ou moral. Independentemente dos dois constructos anteriores – pessoal ou moral – a relação poderá continuar devido a situações contextuais que dificultem a ruptura do relacionamento. Qualquer que seja o modelo a utilizar, a maior parte tem por base a Teoria da Interdependência (Kelley & Thibaut, 1978; Thibaut & Kelley, 1959), pois sugere que a manutenção ou término da relação está relacionada com o grau de dependência dessa relação. O desenvolvimento da relação de interdependência está relacionada com os comportamentos favoráveis à relação, tais como a dedicação bem como a sua percepção de perda, ou seja, quais seriam as restrições associadas se a relação acabasse (Rusbult & Van Lange, 2003).

Concluindo, diversos são as concepções existentes acerca do compromisso organizacional e relacional e é necessário continuar a estudar e desenvolver visões mais

precisas sobre o constructo. Contudo, como neste estudo se pretende comparar e analisar os níveis de compromisso dos participantes em dois contextos distintos – trabalho e relações amorosas – optando-se pelo Modelo de Investimento de *Rusbult*. De acordo com estudos anteriores, o Modelo de Investimento de *Rusbult* revela poder preditivo em diferentes contextos, nomeadamente nas Relações Amorosas (Agnew, 2009; Drigotas, Safstrom, & Gentilia, 1999; Rusbult, 1980, 1983; Rusbult, Johnson, & Morrow, 1986; Rusbult, Martz, & Agnew, 1998; Vanderdrift, Agnew, & Wilson, 2009) e no Trabalho (Dam, 2005; Farrell & Rusbult, 1981; Le & Agnew, 2003; Rusbult & Farrell, 1983).

Modelo de Investimento de Rusbult

No seguimento da Teoria da Interdependência (Kelley & Thibaut, 1978; Thibaut & Kelley, 1959), surge o Modelo de Investimento de Rusbult (Rusbult, 1980; 1983) onde os níveis de compromisso com a relação são influenciados por três variáveis: Satisfação, Qualidade de Alternativas e Tamanho do Investimento. O principal fator que tem impacto na manutenção ou saída do contexto em questão é o compromisso (Rusbult et al., 1998). No entanto, este constructo é influenciado pelos níveis de satisfação, qualidade de alternativas e tamanho do investimento (Rusbult, 1980). Assim, importa referir que a experiência de compromisso advém do grau de dependência da relação sentidos pelos indivíduos, ou seja, de que forma e em que medida cada indivíduo precisa daquela relação em específico.

Modelo de investimento de Rusbult nas relações amorosas.

Inseridas nas Relações Diádicas, as Relações Amorosas, desenvolvem-se de acordo com interações sociais frequentes e ao longo do tempo com uma pessoa onde exista atração física e/ou sexual, isto é, relação de interação entre dois parceiros (Berscheid, 1994; Thibaut & Kelley, 1959). Portanto, o relacionamento amoroso parte de uma relação de proximidade e pode ser definido como “relacionamento de carácter íntimo em que há a perceção de proximidade, paridade, igualitarismo, equidade e partilha comum de informação pessoal, bem como a presença de interações de carácter sexual” (Rodrigues, Lopes, & Oliveira, 2011, p.7) onde predominam interações voluntárias de carácter amoroso e sexual (Collins, Welsh, & Furman, 2009).

A qualidade das relações – satisfação – e a sua estabilidade – compromisso – têm vindo a ser variáveis fortemente exploradas nas diversas investigações. No que toca à qualidade da relação remetemo-nos para níveis de satisfação existentes com a relação

amorosa, o que indica que níveis de satisfação mais baixos poderão pronunciar índices de divórcio elevados ou terminos de relação (Stanley, Markman, & Whitton, 2002). Quando se referem níveis de satisfação baixos, podemos referir fatores como padrões de comunicação destrutiva, interação com registos negativos e, conseqüentemente, surgimento de pensamentos acerca do divórcio (Stanley et al., 2002). Contudo, o término de uma relação romântica também pode acontecer mesmo existindo níveis de satisfação elevados, uma vez que os parceiros poderão não se sentir suficientemente comprometidos, ainda que, um individuo se possa sentir fortemente comprometido com um relacionamento na ausência de satisfação e sem se sentir feliz com o mesmo (Rusbult & Buunk, 1993).

Adicionalmente, níveis de compromisso consistentes e claros na relação conjugal, poderão facilitar sentimentos de segurança na relação (Stanley et al., 2002). Desta forma, a relação amorosa define-se pela presença de níveis de satisfação, compromisso e dependência, sendo esta um fator fundamental da relação já que se reflete na satisfação – vontade de persistir; tamanho do investimento – ter a necessidade de persistir; qualidade de alternativas – não existirem alternativas e persistir (Rusbult, Olsen, Davis, & Hannon, 2001). Assim sendo, para entender a qualidade das relações e o seu desenvolvimento, é necessária a compreensão do compromisso (e.g. Johnson, 1973; Stanley e Markman, 1992).

Como referido anteriormente, o Modelo de Investimento de Rusbult, é um modelo multidimensional referente ao constructo psicológico de compromisso. Rusbult (1980;1983) desenvolve o modelo de compromisso baseando-se na Teoria da Interdependência (Kelley & Thibaut, 1978; Thibaut & Kelley, 1959) onde um dos conceitos basilares na construção da relação é a dependência – estrutura interdependente que se relaciona com o grau em que os indivíduos necessitam da relação (Rusbult et al., 2001). Neste sentido, o desenvolvimento da dependência surge na medida em que o indivíduo se sente bem na sua relação – nível de satisfação com a relação – e onde não existam possibilidades e escolhas melhores para a sua relação – qualidade de alternativas baixas (Kelley & Thibaut, 1978; Thibaut & Kelley, 1959).

No que diz respeito aos níveis de satisfação, os indivíduos realizam uma avaliação subjetiva acerca da relação, isto é, o grau em que o parceiro satisfaz as suas necessidades de acordo com as suas expetativas idiossincráticas. Portanto, na relação conjugal, quanto mais cada um conhecer as necessidades do parceiro, maior será

preenchimento das necessidades do parceiro, culminando num nível de satisfação elevado. Níveis de satisfação elevados remetem para resultados positivos na interação com o parceiro amoroso. Os níveis de satisfação sentidos na presente relação amorosa são comparados com os níveis de satisfação sentidos com as relações amorosas anteriores, o que permite afirmar que se os níveis de satisfação forem inferiores à relação anterior, os indivíduos estão insatisfeitos. Se os níveis de satisfação forem superiores à da relação anteriores, o indivíduo estará satisfeito com o seu relacionamento. No que diz respeito aos níveis de dependência, estes aumentam quando os níveis de satisfação são elevados, ou quando a relação amorosa satisfaz as necessidades psicológicas mais importantes do parceiro (Agnew, 2009; Rusbult, Agnew, & Arriaga, 2011).

No que diz respeito à qualidade de alternativas, avalia-se a desejabilidade de alternativas percebidas à relação amorosa atual. Os indivíduos poderão sentir que as suas necessidades são mais facilmente preenchidas em contextos externos à relação, isto é, junto de amigos, familiares ou ex-parceiros amorosos considerando assim elevados níveis de qualidade de alternativas. Por outro lado, quando esta situação não acontece, estamos perante situações de qualidades de alternativas reduzidas, acabando por satisfazer as suas necessidades na relação amorosa e não em contextos externos à relação, mantendo o seu relacionamento atual (Agnew, 2009). Assim, a qualidade de alternativas percebida é influente na diminuição da dependência afetando os níveis de compromisso na relação amorosa (Etcheverry & Agnew, 2004). Quando perante situações de baixo compromisso com a relação amorosa atual, o indivíduo poderá considerar que sair com os seus amigos ou, simplesmente, estar sozinho é mais satisfatório e atraente do que continuar comprometido com o parceiro atual ou envolver-se com outro parceiro e desenvolver níveis de compromisso com o mesmo.

O Modelo de Investimento de Rusbult acrescenta à Teoria da Independência, uma outra variável – tamanho dos investimentos. Isto é, a experiência psicológica de compromisso além de ser influenciada pelo grau de dependência é agora definida de acordo com três constructos – Satisfação com a Relação Amorosa, Qualidade de Alternativas e Tamanho do Investimento (Rusbult 1980;1983).

Em relação ao tamanho dos investimentos, os investimentos na relação poderão ter diversas naturezas. Podem ser diretos quando nos referimos a emoções partilhadas com o parceiro, ou indiretos quando nos referimos a amizades em comum. Além disso,

os investimentos poderão ser tangíveis quando nos referimos à partilha de uma casa em conjunto, crianças, animais de estimação ou amizades em comum, ou intangíveis quando nos referimos a estatuto social percebido por estar inserido na relação bem como ao tempo e esforço dedicado à relação (Goodfriend & Agnew, 2008; Rusbult, Drigotas, & Verette, 1994).

Os investimentos realizados nas relações amorosas são uma das formas de manter um relacionamento amoroso. Ao longo do relacionamento, quanto mais investimentos forem realizados por parte dos parceiros, maior será a probabilidade da continuidade da relação amorosa, evitando as perdas associadas aos investimentos realizados (Arriaga & Agnew, 2001). Adicionalmente, as relações amorosas, muitas vezes, poderão manter-se única e exclusivamente pelos investimentos realizados. Os níveis de compromisso podem manter-se apenas pelos custos elevados caso se abandonasse a relação. Portanto, a relação pode manter-se através de níveis de compromisso associados aos investimentos ainda que existam sentimentos menos positivos e fortes qualidades de alternativas (Rusbult, 1983)

Assim, o compromisso acaba por se definir como um conceito multidimensional que se pode caracterizar de acordo com diversos componentes – conativos, cognitivos e afetivos. O componente conativo diz respeito à intenção de permanência na relação, ou seja, quanto maior a dependência maior a motivação intrínseca para manter e continuar o relacionamento; O componente cognitivo que se reflete numa orientação a longo-prazo onde o indivíduo com níveis elevados de dependência projeta o seu futuro no envolvimento com o outro, isto é, na relação. E, por fim, o componente afetivo que remete para a vinculação psicológica, isto é, os níveis elevados de dependência têm impacto ao nível do bem-estar emocional do parceiro (Arriaga & Agnew, 200; Drigotas, Rusbult, & Verette, 1999; Rusbult & Buunk, 1993). Neste sentido, o aumento da dependência na relação e do parceiro reflete-se quer na intenção de persistir na relação bem como na motivação intrínseca para continuar com o atual parceiro – componente conativo. Ao verificar-se o aumento da dependência experienciam-se relações diádicas que se refletem no bem-estar emocional que é influenciado pela relação e parceiro, estabelecendo-se, assim, uma vinculação psicológica (Agnew, 2009; Agnew, Van Lange, Rusbult, & Langston, 1998; Drigotas et al., 1999)

O Modelo de Investimento de Rusbult (Rusbult et al., 1986; Rusbult et al., 1998; Vanderdrift et al., 2009) relata resultados onde os níveis de Satisfação e o Tamanho de

Investimento se correlacionam positivamente com o nível de Compromisso.

Adicionalmente, a Qualidade de Alternativas, correlaciona-se negativamente com os níveis de Compromisso. É um modelo multidimensional que se rege por forças antagônicas. Por um lado existem forças que impulsionam o desenvolvimento e manutenção da relação como os níveis de satisfação, por outro lado, necessitam de barreiras como baixa qualidade de alternativas para impedir a saída do relacionamento amoroso (Figura 1).

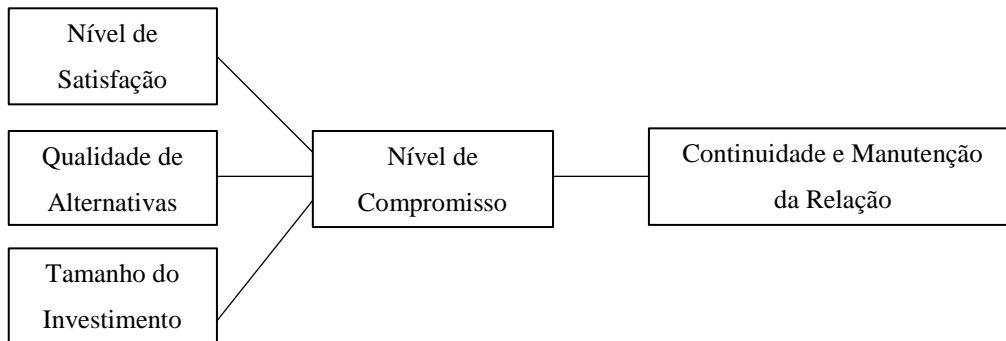


Figura 1. Modelo de Investimento de Rusbult (Adaptado de Rusbult et al. 1998).

Modelo de investimento de Rusbult no trabalho.

De acordo com o objetivo de estudo, o o Modelo de Compromisso no domínio do trabalho a ser utilizado será o Modelo de Investimento de Rusbult (MIR). Entre 1981 e 1983, Rusbult e Farrell utilizaram o MIR para o estudo do compromisso na esfera laboral com o intuito de prever o *turnover* (Farrell & Rusbult, 1981; Rusbult & Farrell, 1983). Os autores definem o compromisso como grau em que o indivíduo irá ficar num emprego e sentir-se vinculado ao mesmo psicologicamente, sendo ele satisfatório ou não. O compromisso com o trabalho surge através da combinação de diferentes fatores – satisfação com o trabalho; qualidade de alternativas e tamanho do investimento. Tanto a satisfação como os investimentos promovem o compromisso com o trabalho e a qualidade de alternativas tem a força de diminuir o seu compromisso.

De acordo com o MIR, as variáveis associadas ao *turnover* são as recompensas, custos, qualidade de alternativas e o tamanho do investimento que irão ter efeitos sobre as atitudes respeitantes ao trabalho. No que diz respeito ao compromisso no contexto laboral, cada indivíduo desenvolve uma avaliação subjetiva acerca da situação laboral na organização, isto é, realiza um balanço entre os custos e recompensas – remuneração, autonomia e oportunidades de carreira – e avalia a satisfação com o seu trabalho. Assim, após avaliação da satisfação com o trabalho, poderá afetar as intenções de

turnover – quando os custos são superiores às recompensas, afetando os níveis de compromisso com a organização. Adicionalmente, após avaliação da satisfação com o trabalho, o indivíduo poderá avaliar a qualidade de alternativas ao seu trabalho atual e os investimentos realizados que, por sua vez, também irão afetar os níveis de compromisso no trabalho (Dam, 2005; Farrell & Rusbult, 1981; Rusbult & Farrell, 1983). Assim, os indivíduos que se sentem menos satisfeitos com o trabalho, mas que possuem fracas alternativas ao trabalho atual e que tenham realizado investimentos elevados, poderão continuar comprometidos com o seu trabalho.

O Fenómeno de *burnout*

O *burnout* é um construto transversal a todos os domínios da vida, e sendo sentido num nos domínios indiscutivelmente que outros domínios irão sofrer o seu impacto. Acaba por ser congruente com o que mencionámos atrás quando abordamos os conceitos de *match* e *mismatch*. Quando há conciliação dos dois domínios, existem situações favoráveis para o desenvolvimento de sintomas de bem-estar, ausência de conflito. Contudo, quando há *mismatch* e quando se tende a sentir *burnout* num dos domínios, automaticamente o outro domínio irá sofrer repercussões – efeitos de compensação. Como vimos atrás, quando existem problemas ao nível da relação, maior tendência para se dedicar ao trabalho, tal como poderá acontecer o contrário. Quando existem problemas no trabalho, maior será a tendência para investir os recursos existentes na relação ainda que possam ser adaptativos ou não adaptativos.

Diferentes investigações dedicadas ao *burnout* têm definido de diferentes formas o mesmo constructo. Na década de 70, o *burnout* ocorreria após um ano de experiência profissional e manifestava-se nas suas diferentes intensidades através de diferentes sintomatologias que poderiam variar idiossincraticamente (Freudenberger, 1974). Diversas têm sido as abordagens e modelos desenvolvidos acerca do constructo. Contudo, nesta investigação iremos dar primazia à Abordagem Interpessoal onde se pretende analisar a importância das relações interpessoais desenvolvidas na evolução do processo de *burnout*.

De acordo com a perspectiva dos anos 90, o *burnout* é considerado como experiência idiossincrática de *stress* que se integra no contexto de relações sociais complexas (e.g. colegas, superiores ou família, contudo inicialmente os profissionais de ajuda nos contextos dos serviços de saúde seriam os mais relevantes) envolvendo o desenvolvimento de uma conceção sobre si e sobre os outros no local de trabalho

(Christina Maslach & Schaufeli, 1993). Portanto, é um processo que é desenvolvido ao longo do tempo que resulta num processo mental negativo que poderá, com maior probabilidade, ter origem nos indivíduos que primeiramente se sentiriam entusiasmados no seu trabalho com grandes, objetivos, expectativas e desejos de alcançar o sucesso (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Nos primeiros anos, de acordo com a perspectiva de Maslach e Jackson, o *burnout* seria um constructo multidimensional que se manifestaria através da exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. Contudo, em 1997, os mesmos autores redefinem o conceito de *burnout* e este passa a ser definido como uma crise na relação com o trabalho onde passa a ser definido de acordo com três dimensões – reações gerais ao stress (e.g. fadiga, depressão, queixas psicossomáticas e ansiedade); cinismo/despersonalização (e.g. indiferença ou distanciamento mental e alienação face ao trabalho) e perda de eficácia profissional (e.g. diminuição dos sentimentos de autoeficácia no trabalho. Desta reconceptualização resulta um instrumento de medida aplicável a distintos contextos profissionais além das profissões de ajuda (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996), podendo este processo ocorrer em qualquer contexto profissional (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Buunk, 2004)

A fase inicial do *burnout* pode ser considerada por compromisso absorvente e envolvimento, mas igualmente pelos sinais de preocupação e ansiedade (Hallsten, 2005), podendo transformar-se numa fase de frustração e eventualmente em *burnout* se a exposição a *stressores* for recorrente. Nesta fase poder-se-ão adoptar diferentes estratégias para lidar com os stressores, mas se as estratégias forem ineficazes e se desenvolver uma percepção de derrota ou de baixa competência para lidar com a situação poderá desenvolver-se o processo de *burnout*. A ameaça ao seu papel, em qualquer contexto, é um caminho para o desenvolvimento do *burnout*, mas poderão existir soluções adaptativas e tangíveis para as situações stressoras (Hallsten, 2005) O *burnout* é então uma tensão crónica que resulta de um *desajustamento* entre o indivíduo e o trabalho que se manifesta através de três dimensões cruciais – exaustão; cinismo e sensação de ineficácia e falta de realização (Christina Maslach, 2003). Este modelo diferencia-se dos modelos unidimensionais – experiência individual de stress – porque abrange a resposta do indivíduo ao trabalho – cinismo – e de si mesma – sentimentos de ineficácia. As três dimensões encontram-se relacionadas, onde geralmente a exaustão e

o cinismo emergem da presença de sobrecarga de trabalho e conflitos sociais enquanto as sensações de ineficácia surgem consoante a percepção de falta de recursos para realizar o trabalho (e.g. tempo insuficiente, ferramentas insuficientes). Por exemplo, numa situação laboral os indivíduos poderão desenvolver relações laborais com os seus colegas de forma menos construtiva podendo levar à exaustão e cinismo e, ainda assim, construir oportunidades para serem bem-sucedidos (i.e., desenvolvimento de eficácia profissional). Por outro lado, as exigências laborais poderão ser elevadas levando à exaustão e cinismo e a falta de objetivos claros poderá levar ao sentimento de ineficácia profissional.

Explorando, as dimensões que compõem o *burnout* a exaustão que contempla as reações gerais ao *stress*. Onde se integram as sensações de inadequação e de esgotamento dos recursos físicos e emocionais do indivíduo. Assim, o colaborador começa a sentir-se desgastado, com níveis baixos de energia vital, alguma debilitação, fadiga refletindo-se num esgotamento com dificuldades de restabelecimento de energia, impossibilitando a ajuda ao outro e o desempenho da sua função. Apesar da exaustão ser um critério necessário para a definição do *burnout* não é suficiente para sua explicação. Assim, a exaustão influencia o desenvolvimento de ações de distanciamento emocional e cognitivo perante o seu trabalho, como uma forma de lidar com as exigências profissionais.

Já o cinismo, é uma resposta distante e negativa ao trabalho corresponde maioritariamente à perda de idealismo. É um processo autodefensivo que resulta da exaustão emocional culminando num envolvimento distante, indiferente e hostil – desumanização.

Por fim, a perda de eficácia profissional diz respeito ao sentimento de redução da competência profissional, sentimentos de inadequação relativos à capacidade de execução das funções adequadamente, passando pela incapacidade de adaptação e diminuição de autoestima (Maslach & Goldberg, 1998).

Após reconceptualização do conceito de *burnout*, diversos têm sido os estudos empíricos elaborados para entender os aspetos que potenciam o desenvolvimento da síndrome bem como a forma como se manifesta. Assim, de acordo com os diferentes estudos realizados, percebe-se que os diferentes modelos criados consideram o *burnout* como “resultado do stress profissional decorrente do desajuste pessoa – trabalho: os objetivos, motivações, expectativas, aspirações, esperanças do indivíduo revelam-se

desajustados da sua vivência profissional real, em que se confronta com fortes exigências interpessoais ou outras condições de trabalho adversas e esse desajustamento determina a experiência de stress profissional” (Marques Pinto, 2000, p. 105)

O *burnout* pode surgir devido a fatores situacionais e individuais. No que diz respeito aos fatores situacionais podem ser integrados como (a) exigências laborais que remetem para aspetos do trabalho que necessitam de esforço (Demerouti, 2001). Estas exigências laborais (e.g. ambiguidade e conflito de papéis, eventos stressantes e pressão e excesso de trabalho (Alarcon, 2011; Lee & Ashforth, 1996) transportam consigo custos físicos e psicológicos que se refletem na exaustão e distanciamento psicológico do trabalho (Bakker, Schaufeli, Sixma, Bosveld, & Van Dierendonck, 2000), acabando por ser a base para o desenvolvimento do processo de *burnout*, iniciando-se pelo processo de exaustão; (b) recursos laborais são aspetos de origem física, psicológica, social e organizacional que facilitam o desenvolvimento dos seus papéis no local de trabalho fazendo com que conquiste e atinja os seus objetivos e funções, reduzindo o impacto das exigências do trabalho e os seus custos. Desta forma, os recursos laborais têm uma relação negativa com o *burnout*. Quando os níveis de recursos são baixos (e.g. autonomia, feedback, suporte social, qualidade da relação com supervisor/chefia) têm altos níveis de *burnout* (exaustão e cinismo) (Demerouti et al., 2001). Pelo contrário, na presença destes recursos, quando submetidos a situações de excesso de trabalho, exigências emocionais e físicas, interferência trabalho-família não se desenvolvem níveis de *burnout* elevados. Assim, o desenvolvimento do *burnout* apenas acontece quando existem altas exigências laborais e reduzidos recursos para lidar com as situações.

No que toca a fatores individuais, a situação socioeconómica é um dos fatores que poderá ter impacto bem como as variáveis de personalidade.

Ainda que ao longo dos anos se tenham realizado diversas investigações no âmbito do fenómeno de *burnout*, a sua compreensão continua a ser estudada e atualmente continua a ser um processo bastante procurado para realizar trabalhos científicos. Algumas causas podem estarem relacionadas com fatores situacionais, onde possivelmente se observa um desequilíbrio entre as exigências profissionais e os recursos pessoais para lidar com os mesmos. Adicionalmente, fatores precipitantes do *burnout* poderão ser os conflitos interpessoais – clientes, colegas ou chefia -, exigências da função ou valores. Desta forma, este tipo de causas poderão estar associadas a

momentos contínuos de tensões emocionais e expectativas irrealistas (Maslach & Goldberg, 1998). Por outro lado, inúmeros estudos têm sugerido que as características pessoais poderão ser igualmente potenciadores de desenvolvimento do processo de *burnout* tais como a idade, sexo, habilitações literárias, estado civil, filhos, personalidade, sentido de coerência, motivação e idealismo (Ahola et al., 2006).

Ao longo dos anos as investigações têm analisado o *burnout* como preditor de fenómenos psicológicos. No presente estudo iremos analisar a existência de *match* ou *mismatch* entre dois domínios – Relações Amorosas e Trabalho – através das variáveis que compõem o Modelo de Investimento de Rusbult (Satisfação, Qualidade de Alternativas, Tamanho do Investimento e Compromisso). Além disso, iremos analisar se a existência de *match* ou *mismatch* tem impacto ao nível das dimensões de *burnout*

A Relação entre Níveis de Compromisso e o *burnout*

Na tentativa de alcançar o bem-estar e a conciliação entre os dois domínios, os indivíduos almejam sentir-se igualmente comprometidos nos seus contextos. Os contextos são sistemas abertos que permitem a influência de um contexto no outro. De acordo com alguns estudos na temática do *burnout* o trabalho e as relações amorosas têm vindo a estar cada vez mais associados (e.g. Burke & Greenglass, 2001). Os indivíduos que se sentem mais comprometidos e envolvidos no trabalho colocam no centro da sua vida o trabalho e, segundo Freudenberger (1980) as pessoas que se dedicam arduamente a uma causa, a um estilo de vida ou a um tipo de trabalho quando se deparam com a discrepância entre as recompensas ou resultados desejados face ao fracasso têm maior probabilidade de desenvolver níveis de *burnout*. Neste sentido, o *burnout* poderá estar presente quer em indivíduos que estejam mais centrados no trabalho quer mais centrados na sua vida pessoal. Por outro lado, segundo Pines e Nunes (2003) quando existem níveis de *burnout* no trabalho, existem níveis de *burnout* nas relações. Assim, será de esperar que em situações de *mismatch* os indivíduos apresentem *burnout* mais elevados do que aqueles que se encontram em situações de *match*.

Compromisso com o trabalho e o *burnout*

A maior parte dos estudos realizados acerca da relação entre níveis de compromisso e níveis de *burnout* remetem para o construto de compromisso organizacional. Neste sentido, é do nosso interesse entender se os resultados obtidos ao

nível do compromisso organizacional e *burnout* se mantêm quando nos remetemos para o construto de compromisso no trabalho.

Em 1997, King e Sethi, sugerem que o compromisso organizacional modera a relação entre o *stress* e o *burnout*. De certa forma, os indivíduos que se sentem menos comprometidos com a organização têm maior tendência para controlar pior os efeitos que as situações stressoras têm sobre eles, não querendo isto dizer que os indivíduos menos comprometidos poderão desenvolver mais *burnout* ou possuir um maior nível de *burnout*.

Em 1998, Schaufeli e Enzman sugerem que o *burnout* está associado a diversos fatores (i.e. insatisfação com o trabalho, baixo compromisso com o trabalho, absentismo, intenção de turnover e turnover).

Mais tarde, Wright e Hobfoll (2004) constataram que o compromisso organizacional tinha impacto ao nível das dimensões do *burnout*. Neste sentido, o compromisso organizacional encontra-se negativamente associado ao cinismo e exaustão e positivamente associado à eficácia profissional (Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail, & Baker, 2009). Por outro lado, os indivíduos que estão mais comprometidos com a organização têm menos tendência para abandonar a organização do que aqueles que não se sentem comprometidos com a mesma (Igbaria & Greenhaus, 1992). Adicionalmente, Mathieu & Zajac (1990) afirmam que o compromisso se relaciona negativamente com comportamentos de saída da organização, ou seja, menos procura de alternativas e intenções de saída.

Compromisso com as relações amorosas e o *burnout*.

Em 1974, Freudenberger sugere que o processo de *burnout* poderá desenvolver-se em qualquer contexto, em qualquer área da vida onde exista uma elevada dedicação e discrepância entre aquilo que é esperado – recompensas e resultados – e o que é obtido – muitas vezes o fracasso – resultados inferiores ao esperado. É neste sentido que poderemos falar de *burnout* nas relações amorosas. Culturalmente, o amor é visto como algo que poderá durar para sempre, as expetativas acerca da relação são altas e acabar a mesma não faz parte dos planos. Contudo, o *burnout* ocorre quando as expetativas idealísticas não vão ao encontro da realidade do dia-a-dia. O acumular de *stress* do dia-a-dia e algumas desilusões poderão resultar em *burnout*, uma consequência da discrepância entre as expetativas e a realidade. O processo de *burnout* no trabalho ou nas relações amorosas acaba por ser muito semelhante, apenas pode acontecer àqueles

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no burnout

que se começam por sentir motivados, envolvidos, entusiasmados, comprometidos com o mesmo (Pines, 2005). Além disso, é extremamente difícil dissociar um do outro; as pessoas que têm problemas relacionais, investem no seu trabalho – chegam mais cedo, saem mais tarde e levam trabalho para casa para evitar o diálogo com o seu parceiro (Pines, 2005).

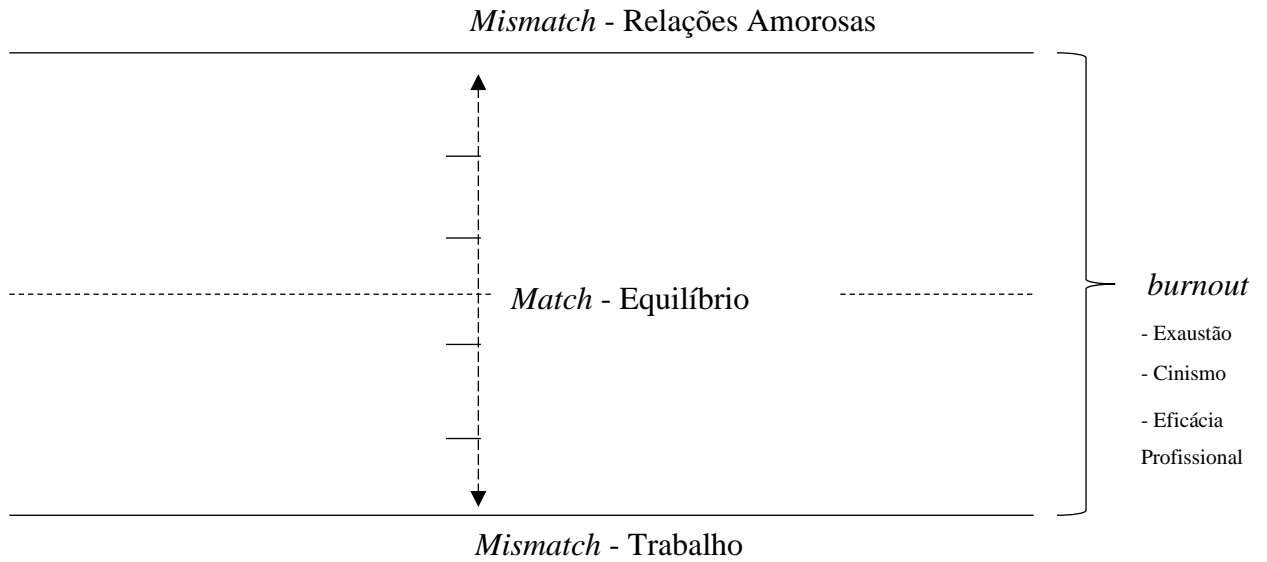


Figura 2. Imagem ilustrativa acerca dos objetivos de estudo - Match ou Mismatch e o impacto nos níveis de burnout

Capítulo II – Método

O presente estudo é de natureza quantitativa onde se pretende explorar de forma mais detalhada a relação entre dois domínios da vida – Relações Amorosas e Trabalho. Além disso, pretendemos explorar a relação que estes dois domínios têm no fenómeno de *burnout*. Para cumprir estes objetivos iremos prosseguir com uma análise descritiva dos participantes ao nível das características sociodemográficas (ver quadro 1), variáveis relacionais (quadro 2) e laborais (quadro3). De seguida, apresentamos os instrumentos e medidas utilizadas para o presente estudo bem como as características psicométricas associadas.

Participantes

A amostra usada foi não probabilística de conveniência, onde se recolheram o máximo de respostas possíveis, aumentando a heterogeneidade da amostra. Inicialmente obtivemos respostas de 538 participantes. Contudo, no que toca à nacionalidade, orientação sexual, situação laboral e relação amorosa a amostra ficou reduzida a 273 participantes (Quadro 1). Neste sentido selecionaram-se para o estudo os participantes que tivessem nacionalidade portuguesa, expressassem ser heterossexuais e que estivessem a exercer uma atividade profissional, bem como estivessem numa relação amorosa. Assim, a amostra fica a ser constituída por 237 participantes do sexo feminino e 36 do sexo masculino, sendo que as idades estão compreendidas entre os 18 e 63 anos com média de idades de 32.18 anos ($DP=8.96$). As habilitações literárias mais frequentes são o Ensino Secundário (35.5%) e Bacharelato/Licenciatura (39.2%). No que diz respeito à área de residência, observou-se que 38.8% dos participantes reside na área metropolitana de Lisboa e que a região centro é uma das regiões que apresenta maior percentagem de participantes registando 28.2% (Quadro 1).

No que diz respeito às variáveis de contexto organizacional, observa-se que 75.8% dos participantes possuem uma situação de emprego permanente (onde as suas atividades se remetem para Técnicos de Nível Intermédio e Pessoal Administrativo), 16.1% com situação laboral temporária e 8.1% com estatuto de trabalhador-estudante (Quadro 3). Da totalidade da amostra, 28.2% desempenha funções ao nível de chefia e 11.4% refere que o seu companheiro estava empregado na mesma instituição ou empresa. Relativamente ao tempo de exercício de funções na empresa atual, em média, os indivíduos estão na empresa 81.63 meses ($DP=99.03$). As mulheres relatam menor

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no burnout

tempo de permanência na instituição ($M = 79.36$; $DP = 98.41$) do que os homens ($M_{\text{homens}} = 96.86$; $DP = 103.26$)

Caracterizando a amostra no que concerne a variáveis relacionais, 35.4% dos participantes são solteiros em união de facto. Relativamente à coabitação 75.5% dos participantes coabita permanentemente com o seu (sua) parceiro(a) enquanto 2.2% apenas coabita esporadicamente. Dos 273 participantes, 34.4% refere ter filhos, isto é, 94 participantes. No que toca à duração da relação, a duração mínima dada pelos participantes é de dois meses e a máxima de 480 meses, isto é, 40 anos (Quadro 3).

Quadro 1. Estatísticas descritivas das características sociodemográficas: Idade, Sexo, Orientação Sexual, Área de Residência, Habilitações Académicas

Variáveis	Frequências (Porcentagens)	Mínimo	Máximo	Média (Desvio Padrão)
Idade (anos)		18	63	32.18 (8.958)
Feminino				32.00 (9.06)
Masculino				33.36 (8.25)
Sexo				
Feminino	237 (86.8)			
Masculino	36 (13.2)			
Orientação Sexual				
Heterossexual	273 (100)			
Área de Residência				
Norte	25 (9.2)			
Centro	77 (28.2)			
Sul	33 (12.1)			
Área Metropolitana de Lisboa	106 (38.8)			
Área Metropolitana do Porto	13 (4.8)			
Arquipélago dos Açores ou Madeira	5 (1.8)			
Estrangeiro	14 (5.1)			
Total	273 (100)			
Habilitações Académicas				
Ensino Preparatório ou 2º Ciclo	3 (1.1)			
Ensino Unificado ou 3º Ciclo	8 (2.9)			
Ensino Secundário	97 (35.5)			
Bacharelato/Licenciatura	107 (39.2)			
Mestrado/Doutoramento	54 (19.8)			
Outro	4 (1.5)			
Total	273			

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no burnout

Quadro 2. Estatísticas descritivas das características sociodemográficas: Profissão, Situação Profissional, Duração no contexto profissional, Funções de Chefia, Cônjuge no Contexto Profissional.

Variáveis	Frequências (Percentagens)	Mínimo	Máximo	Média (Desvio Padrão)
Profissão				
Sector Terciário	100 (36.6)			
Profissional das Forças Armadas	6 (2.2)			
Representante do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	4 (1.5)			
Especialistas de atividades intelectuais e científicas	29 (10.6)			
Técnicos/as e profissões de nível intermédio	61 (22.3)			
Pessoal Administrativo	48 (17.6)			
Sector Primário	46 (16.9)			
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	18 (6.6)			
Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices	7 (2.6)			
Trabalhadores/as não qualificados/as	21 (7.7)			
Outros	70 (25.6)			
Situação Profissional				
Emprego permanente	207 (75.8)			
Emprego temporário	44 (16.1)			
Trabalhador/a Estudante	22 (8.1)			
Total	273			
Tempo na Atual Empresa		0 meses	576 meses	81.63 (99.03)

Quadro 3. Estatísticas descritivas das características sociodemográficas: Estado Civil, Coabitação, Duração da Relação, Filhos

Variáveis	Frequências (Percentagens)	Mín	Máx	Média (Desvio Padrão)
Estado Civil				
Solteiro/a numa relação	92 (33.7)			
Solteiro/a em união de facto	96 (35.2)			
Casado/a	73 (26.7)			
Divorciado/a	12 (4.4)			
Total	273 (100)			
Coabitação				
Permanente	206 (75.5)			
Esporádica	6 (2.2)			
Filhos				
Sim	94 (34.4)			
Não	179 (65.6)			
Duração da Relação (meses)		2	480	81.63 (99.03)

Instrumentos e Medidas

A investigação científica foi desenvolvida com suporte num questionário composto por quatro grupos de questões. De acordo com o objetivo do estudo integram o questionário itens de caráter sociodemográfico, Escala de Investimento de *Rusbult* aplicada às Relações Amorosas (IMS; Rusbult, Martz & Agnew, 1998, versão

Portuguesa adaptada e validada por Rodrigues & Lopes, 2013; IMS-S), bem como aplicada ao Trabalho (Rusbult & Farrell, 1983, versão validada por Lopes, in press) e, por fim, a Escala de *burnout* de Maslach – *General Survey*. (Schaufeli et al., 1996, versão adaptada e validada por Marques Pinto, 2008).

Dados Sociodemográficos

As questões sociodemográficas apresentadas têm como objetivo a caracterização da amostra participante na investigação. De acordo com os objetivos da investigação as questões colocadas remetem para a caracterização do sexo, orientação sexual, idade, habilitações literárias, estado civil, nacionalidade e área habitual de residência. Adicionalmente, interessa conhecer a existência ou inexistência de relacionamento amoroso e, se sim, qual a sua duração, e se da relação(ões) existem filhos. Além disso, interessa caracterizar o trabalho de cada participante. Neste sentido, questionou-se qual a situação perante o trabalho (e.g. emprego permanente, emprego temporário, trabalhador/estudante, estudante, desempregado, reformado ou doméstico), qual a categoria em que desempenha funções (e.g. profissional das Forças Armadas, Representante do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos), tempo de permanência na organização (anos e meses), se no cargo ocupado na instituição onde se encontra a desempenhar funções exerce funções de chefia (sim/não).

Escala do Modelo de Investimento de Rusbult

Relações amorosas. A Escala de Investimento de Rusbult aplicada às Relações Amorosas (IMS; Rusbult, Martz & Agnew, 1998, versão Portuguesa adaptada e validada por Rodrigues & Lopes, 2013; IMS-S) era inicialmente composta por 37 itens (22 itens globais e 15 faciais). Para o presente estudo utilizou-se a versão reduzida da Escala de Investimento de Rusbult desenvolvida por Lopes & Rodrigues (2013). A Escala do Modelo de Investimento de Rusbult – versão reduzida (Lopes & Rodrigues, 2013) é composta por 13 itens encontrando-se distribuídos por 4 dimensões – Satisfação, Qualidade de Alternativas, Tamanho do Investimento e Compromisso – inseridos numa escala de *Likert* de 7 pontos onde 1 corresponde a “Discordo totalmente” e 7 a “Concordo totalmente”. A consistência interna das sub-escalas que compõem Escala de Investimento de *Rusbult* (Rodrigues & Lopes, 2013) varia entre 0.80 e 0.94 nas 4 dimensões, o que remete para níveis elevados de consistência interna (i.e. Coeficiente de *Alpha* de *Cronbach*). No que diz respeito à dimensão de Satisfação

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no burnout

os autores sugerem nível de consistência interna de .94; para a Qualidade de Alternativas .80; para o Tamanho do Investimento .82 e para o Compromisso .89.

No atual estudo, como poderemos observar no Quadro 4, os níveis de consistência interna expressam-se em valores igualmente elevados para as dimensões Satisfação e Compromisso ($\alpha_{\text{Satisfação}} = .94$; $\alpha_{\text{Compromisso}} = .92$); níveis bons para a dimensão Tamanho do Investimento ($\alpha = .91$) e nível razoável para as Qualidades de Alternativas ($\alpha = .77$). Ao nível global a escala apresenta um nível de consistência interna razoável (.78)

Quadro 4. Análise da Consistência Interna da IMS Relações Amorosas

	Frequência(%)	α	α se o item retirado
	192 (70.3)	.78	
Satisfação		.94	-
1. Sinto-me satisfeito com o meu relacionamento			.916
2. O meu relacionamento está próximo do que eu considero ideal para mim			.910
3. O meu relacionamento faz-me muito feliz			.894
Qualidade de Alternativas		.77	-
4. Outras pessoas com quem poderia envolver-me (que não o meu parceiro) são muito apelativas			.568
5. As alternativas ao meu relacionamento são atraentes para mim (encontros românticos com outra pessoa, passar tempo com amigos, estar sozinho/a, etc.)			.721
6. As minhas necessidades de intimidade, companhia, etc., poderiam ser facilmente preenchidas através de um relacionamento alternativo			.744
Tamanho do Investimento		.81	-
7. As minhas necessidades de intimidade, companhia, etc., poderiam ser facilmente preenchidas através de um relacionamento alternativo			.715
8. Vários aspectos da minha vida encontram-se ligados ao meu parceiro (actividades recreativas, etc.), e eu perderia tudo isso caso o meu relacionamento terminasse			.711
9. Sinto-me muito envolvido no meu relacionamento, uma vez que fiz grandes investimentos nele			.791
Compromisso		.93	-
10. Desejo que o meu relacionamento dure por muito tempo			.900
11. Estou comprometido a manter o meu relacionamento com o meu parceiro			.929
12. Desejo que o meu relacionamento dure para sempre			.901
13. Estou motivado para que o meu relacionamento tenha um futuro a longo termo (por exemplo, imagino estar com o meu parceiro daqui a vários anos)			.899

Trabalho. A Escala do Modelo de Investimento de Rusbult nas Trabalho foi desenvolvida por Rusbult & Farrell (1983; versão validada por Lopes, *in press*). À semelhança da escala aplicada às relações amorosas, a do trabalho é composta por 4 subdimensões e num total possui 16 itens. De acordo com o estudo longitudinal de Rusbult e Farrell (1983), a escala revelou níveis de consistência interna entre 0.93 e 0.95 para a subdimensão de Satisfação; 0.60 e 0.77 para a Qualidade de Alternativas;

entre 0.75 e 0.80 para o Tamanho de Investimento e entre 0.88 e 0.93 para a dimensão de Compromisso.

No estudo atual o índice de consistência interna para a subdimensão de Satisfação com o Trabalho é elevada ($\alpha = .92$) estando o conjunto de itens a medir aquilo que pretendem medir com elevada precisão. No que diz respeito à subdimensão da Qualidade de Alternativas o valor do índice ($\alpha = .72$) remete para uma precisão razoável, já ao nível do Tamanho do Investimento ($\alpha = .57$) estamos perante um índice fraco o que nos levou a analisar a correlação entre os itens sendo estas significativas e variando numa intensidade entre baixa a moderada ($.20 < r < .54, p < .01$).

Contrariamente, a subdimensão de compromisso tem um nível de bom de fidelidade ($\alpha = .82$). (Quadro 5)

Quadro 5. *Análise da Consistência Interna da IMS Trabalho*

	Frequência (%)	α
IMS Trabalho	182 (66.7)	α se o item retirado
Satisfação	.92	-
1. Em que medida se encontra satisfeito com o seu trabalho atual?		.904
2. Em que medida gosta do seu trabalho atual?		.909
3. Sabendo o que sabe hoje, se tivesse que decidir quanto a aceitar o trabalho que tem neste momento...		.912
4. Se um amigo(a) seu lhe dissesse que estaria interessado em empregar-se num trabalho semelhante ao...		.922
5. Em que medida o seu trabalho atual se compara ao trabalho que idealmente gostaria de ter?		.910
6. Em que medida o seu trabalho atual cumpre as expectativas do trabalho que desejava quando o aceitou...		.900
Qualidade de Alternativas	.72	-
7. Tomando tudo em consideração, em que medida as alternativas ao seu emprego atual são boas ou más...		.600
8. Em que medida as alternativas ao seu emprego atual correspondem ao seu emprego ideal?		.658
9. De uma forma geral, em que medida as alternativas ao seu emprego atual são comparáveis com o tra		.621
Tamanho do Investimento	.57	-
10. De uma forma geral, quanto investiu no seu presente trabalho?		.325
11. Tomando tudo em consideração, em que medida considera que existem atividades, pessoas, eventos,...		.704
12. Como compara o investimento que faz no seu trabalho com o investimento que a maioria das pessoas		.399
Compromisso	.82	-
13. Por quanto tempo deseja ficar neste seu trabalho actual?-		.724
14. Com que probabilidade acha que vai deixar este seu trabalho actual?		.805
15. Qual o seu grau de compromisso relativamente a este seu trabalho actual?		.782
16. Em que medida se sente vinculado a este seu trabalho actual?		.752

Escala de *burnout* de Maslach – General Survey.

De acordo com a natureza da amostra, a escala mais adequada para medir o *burnout* seria a Maslach *burnout* Inventory, General Survey, ao longo da investigação científica esta é uma das mais utilizadas e as suas características psicométricas têm sido regularmente investigadas e confirmadas. A versão da escala utilizada foi traduzida e adaptada por Marques Pinto (2008).

Trata-se de uma adaptação da Escala MBI-HSS para a população trabalhadora em geral e é composta por 16 itens, sendo que é uma escala de *Likert* de autoadministração com sete opções de resposta “nunca” a “todos os dias”.

A escala não permite a obtenção de uma pontuação global ao nível do *burnout* o que leva à interpretação de cada subdimensão nos seus resultados mais elevados. Níveis elevados de *burnout* remetem para pontuações elevadas na subdimensão exaustão emocional e cinismo e pontuações baixas na sub-dimensão na escala de eficácia profissional. No mesmo sentido, baixos níveis de *burnout* remetem para baixos níveis de exaustão e cinismo e elevados de eficácia profissional.

Quadro 6. Análise da Consistência Interna da Escala de *burnout*

	Frequência (%)	α	α se o item retirado
MBI-GS	187 (68.5)		
Exaustão Emocional		.85	-
1. Sinto-me emocionalmente esgotada(o) pelo meu trabalho			.799
2. Sinto-me desgastada(o) no fim do dia de trabalho			.820
3. Sinto-me fatigada(o) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho			.809
4. Trabalhar durante todo o dia é realmente uma pressão para mim			.820
5. Sou capaz de resolver eficazmente os problemas que surgem no meu trabalho (i)			.902
6. Sinto-me esgotada(o) pelo meu trabalho			.794
Cinismo		.72	
7. Sinto que dou um contributo válido para o trabalho desta organização			.728
8. Perdi interesse pelo meu trabalho desde que comecei com este emprego			.533
9. Perdi entusiasmo pelo meu trabalho			.510
10. Em minha opinião sou uma(um) boa(bom) profissional			.722
Eficácia no Trabalho		.54	
11. Para mim é estimulante atingir os meus objetivos no trabalho			.538
12. Realizei muitas coisas que valem a pena nesta profissão			.521
13. Quando estou a trabalhar não gosto que me incomodem com outras coisas (i)			.610
14. Tornei-me mais reticente em relação à utilidade do meu trabalho (i)			.350
15. Duvido do valor e utilidade do meu trabalho (i)			.352
16. No meu trabalho sinto que sou capaz de finalizar as minhas tarefas eficazmente			.524

No que diz respeito as sub-dimensões da escala de *burnout*, a exaustão é composta por 6 itens ($\alpha = .85$) que exploram os sentimentos de fadiga e exaustão; o cinismo, composta por 4 itens ($\alpha = .72$) remete para sentimentos de indiferença ou distanciamento relativamente à atividade profissional, distanciamento em relação ao

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no burnout

trabalho mas não relativamente aos relacionamentos pessoais no trabalho; no que toca a eficácia profissional, os 6 itens ($\alpha = .54$) que a compõem exploram as opiniões relativas à realização profissional, sentimentos de autoeficácia e expectativas sobre a eficácia profissional (Quadro 6). Apesar do valor de alfa ser abaixo do esperado, as correlações entre os itens são significativas variando entre intensidades baixas e moderadas ($.16 < r < .63$).

Capítulo III – Resultados

Após a apresentação do procedimento de recolha de dados e instrumentos e medidas selecionados para dar seguimento aos objetivos do estudo, iremos apresentar os resultados obtidos através da análise de dados realizada. Para atingirmos os objetivos propostos (a) averiguar existência de *match* ou *mismatch* entre os dois domínios, realizámos a construção de um indicador que nos permite avaliar a oscilação dos indivíduos entre o domínio laboral e o domínio das relações amorosas contrastando com o ponto de equilíbrio; (b) para averiguar o impacto da existência de *match* ou *mismatch* na variável critério – *burnout* – procedemos à utilização de regressão linear múltipla hierárquica. Contudo, inicialmente iremos apresentar medidas de tendência central e dispersão para cada variável em estudo bem como as correlações entre as mesmas.

Por fim, desenvolvemos um indicador de três categorias, onde se realizou a análise de médias e testes *t*, bem como uma análise de variância para o *burnout*.

Análise descritiva dos Modelos de Investimento de Rusbult nas Relações Amorosas e Trabalho, *burnout* e variáveis sociodemográficas

Para caracterizar as dimensões dos Modelos de Investimento de Rusbult nas Relações Amorosas e o *burnout* selecionaram-se a média e o desvio-padrão para medidas de tendência central e dispersão, respetivamente. Com o intuito de explorar a relação entre as características sociodemográficas, dimensões dos modelos de Rusbult e o *burnout*, procedeu-se à análise dos coeficientes de correlação, *Pearson*, *Chi-Square* e coeficiente de *Spearman*.

Medidas de tendência central e dispersão.

De acordo com os resultados obtidos (Quadro 5) constata-se a variação de valores no que diz respeito ao Modelo de Investimento de Rusbult nas Relações Amorosas ($2.00 < M < 6.39$), Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho ($3.76 < M < 5.13$), *burnout* ($2.12 < M < 3.38$) – Exaustão ($M= 3.38$; $DP=1.37$); Cinismo ($M=2.12$; $DP=1.15$) e Eficácia Profissional ($M=2.62$; $DP=0.92$).

No que diz respeito aos valores médios obtidos nos diferentes instrumentos aplicados constata-se que, no global, os indivíduos apresentam diferenças significativas ao nível das variáveis compromisso, investimento, qualidade de alternativas e satisfação. No que toca aos níveis de compromisso, os indivíduos apresentam maior tendência para se comprometerem mais com as relações amorosas ($M=6.74$; $DP=1.08$) do que com o trabalho ($M=5.10$; $DP=1.53$), sendo estas diferenças significativas, *t* (162)

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no burnout

= 9.398, $p=.000$. Adicionalmente, os indivíduos apresentam maiores níveis de satisfação com a relação amorosa ($M=5.92$; $DP=1.30$) do que com o trabalho ($M=4.67$; $DP=1.54$), as diferenças entre os dois domínios ao nível da satisfação são significativas, $t(164) = 8.204$, $p=.000$, O contrário acontece no que toca às dimensões de qualidade de alternativas e tamanho do investimento; os indivíduos relatam perceberem maiores qualidades das alternativas no contexto laboral ($M=3.79$; $DP=1.33$) bem como maior investimento neste contexto ($M=4.88$; $DP=1.24$).

No que diz respeito aos níveis médios de exaustão, de acordo, com os valores de ponto de corte (Quadro 11), globalmente os indivíduos sentem posicionam-se em níveis médios de exaustão. No que diz respeito ao cinismo, os indivíduos posicionam-se igualmente em níveis médios bem como para a eficácia profissional.

Análise de Correlações entre os Modelos de Investimento de Rusbult, *burnout* e Características Sociodemográficas

Correlações entre o Modelo de Investimento de Rusbult e o *burnout*

As correlações significativas podem ser lidas no quadro 7. No que diz respeito ao constructo do *burnout*, as diferentes dimensões, no presente estudo encontram-se correlacionadas com a Satisfação com o Trabalho. Assim, o estudo sugere que existem correlações negativas moderadas entre a Satisfação com o Trabalho e Exaustão Emocional, $r=-.565$, $p<.001$, e Cinismo, $r=-.597$, $p<.001$. Pelo contrário, o presente estudo sugere que a Satisfação com o Trabalho está positivamente correlacionada com a Eficácia no Trabalho, $r=.450$, $p<.001$, com intensidade moderada. Adicionalmente, observam-se correlações significativas negativas com intensidades baixas entre o Tamanho do Investimento e Exaustão Emocional, $r=-.357$, $p<.001$, e Cinismo, $r=-.227$, $p<.001$. Pelo contrário, estamos perante uma correlação significativa positiva baixa entre o Tamanho do Investimento e a Eficácia Profissional, $r=-.186$, $p<.05$.

Relativamente ao compromisso no trabalho, as correlações são significativas com duas dimensões do *burnout* – Cinismo, $r=-.502$, $p<.001$, e Eficácia no Trabalho, $r=-.360$, $p<.001$, – sendo estas negativas e com intensidades moderada e fraca, $p<.01$ (Quadro 7).

Correlações entre o Modelo de Investimento de Rusbult e Características sociodemográficas.

No que diz respeito à análise e observação de correlações entre as dimensões do Modelo de Investimento de Rusbult, quer no Trabalho quer nas Relações, e as

características Sociodemográficas, recorreu-se ao coeficiente de correlação qui-quadrado (χ^2). Como se pode ler no quadro 7, a Satisfação com as Relações Amorosas encontra-se associada à Coabitação, $\chi^2=30.906$, $p<.05$, bem como negativamente correlacionada com a Idade, $r=-.201$, $p<.05$. No que diz respeito à Qualidade de Alternativas sugere-se a associação com o Sexo $\chi^2=34.138$, $p<.05$, e com a Coabitação, $\chi^2=25.062$, $p<.05$. Associações semelhantes se observam entre o Compromisso nas Relações Amorosas e o Sexo, $\chi^2=37.204$, $p<.05$, e com a Coabitação $\chi^2=34.609$, $p<.05$. No que toca à dimensão de Tamanho de Investimento nas Relações Amorosas, encontra-se positivamente associado com o Sexo $\chi^2=31.181$, $p<.05$.

Quadro 7. Estatísticas descritivas das escalas e correlações entre as dimensões dos Modelos de Rusbult. MBI-GS e Questões Sociodemográficas.

	M		burnout			Sociodemográficas					
			Exaustão	Cinismo	E.T.	Sexo	Coabitação	Idade	Duração Relação	Tempo no Trab.	Hab Lit
IMS Relações											
Satisfação	5.85	1.39				30.906**	-.201**				
Qualidade de Alternativas	2.00	1.22			34.138**	25.062**					
Tamanho do Investimento	4.05	1.74			31.181**						
Compromisso	6.39	1.21			37.204**	34.609**					
IMS Trabalho											
Satisfação	4.63	1.54	-.565*	-.597*	.450*						
Qualidade de Alternativas	3.76	1.34							-.166**	.173**	
Tamanho do Investimento	4.90	1.20	-.357*	-.227*	.186**				.281*	.193*	
Compromisso	5.13	1.49		-.502*	.360*		.245*	.179**			
Burnout											
Exaustão Emocional	3.38	1.37	1	-	-						
Cinismo	2.12	1.15	.681**	1	-						
Eficácia no Trabalho	2.62	0.92	-.476**	-.619**	1						

Notas: * $p<0.001$; ** $p<0.05$; r – Coeficiente de Pearson; χ^2 - Qui-quadrado; r_s = Coeficiente de Spearman

Relativamente às dimensões que compõem o Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e as correlações e associações que estabelecem com as características sociodemográficas, pode constatar-se que a Qualidade de Alternativas ao Trabalho se correlaciona negativamente com o Tempo na Organização, $r=-.166$, $p<.05$, e associa-se positivamente com as Habilitações Literárias, $r_s=.173$, $p<.05$, ao passo que o Tamanho do Investimento no Trabalho se encontra positivamente correlacionado com o Tempo na Organização, $r=.281$, $p<.001$ e positivamente associado com as

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no burnout

Habilitações Literárias, $r_s = .193$, $p < .001$. Por fim, no que diz respeito ao Compromisso no Trabalho, encontra-se positivamente correlacionado com a Idade, $r = .245$, $p < .001$ e com a Duração da Relação, $r = .179$, $p < .001$.

Regressão Linear Múltipla: Modelo de Investimento de Rusbult nas Relações Amorosas e Trabalho, Características Sociodemográficas na predição de *burnout* – Exaustão Emocional, Cinismo e Eficácia no Trabalho

Foram realizadas análises separadas de regressão hierárquica para identificar a contribuição relativa de (a) características demográficas – fatores individuais (e.g. sexo e idade); variáveis laborais (e.g. trabalhar na mesma, chefia, tempo na instituição) e variáveis relacionais (e.g. duração da relação e coabitação); (b) dimensões do modelo de rusbult nas relações amorosas (satisfação, qualidade de alternativas, tamanho do investimento e compromisso) e (c) dimensões do modelo de rusbult no trabalho (satisfação, qualidade de alternativas, tamanho do investimento e compromisso) nas diferentes dimensões do *burnout* – (a) exaustão; (b) cinismo e (c) eficácia profissional. Foi necessário realizar a análise por blocos onde se separaram as variáveis demográficas gerais (e.g. Sexo, Idade, Habilitações Escolares) onde foram regredidas no modelo 1, posteriormente colocaram-se as variáveis sociodemográficas relacionadas com o Trabalho e com as Relações (e.g. Duração da Relação, Tempo na Instituição, Chefia, Coabitação) no modelo 2. De seguida, as sub-dimensões do Modelo de Investimento de *Rusbult* aplicado às Relações Amorosas no modelo 3 e, por fim, as sub-dimensões do Modelo de Investimento de *Rusbult* no Trabalho no modelo 4. As variáveis selecionadas e inseridas de forma hierárquica nos modelos de regressão sucessivos irão permitir analisar a sua contribuição na variável critério (*burnout* – Exaustão, Cinismo, Eficácia Profissional) através do aumento da variância explicada. Como o *burnout* é uma dimensão composta por três subdimensões – exaustão emocional, cinismo e eficácia no trabalho – este procedimento de regressão terá de ser realizado para as três subdimensões, isto é, entender de que forma é que as variáveis preditoras têm impacto nas diferentes subdimensões do *burnout*. No Quadro 8 poder-se-á observar os quatro modelos de regressão hierárquica para as diferentes dimensões do *burnout*. A análise da regressão hierárquica consiste em analisar se a inserção de variáveis, ao longo dos modelos, irão aumentar a variância explicada para cada dimensão que compõe o *burnout* – exaustão, cinismo e eficácia profissional. No modelo 4, apresenta-

se a variância explicada para todas as variáveis inseridas – sociodemográficas, relações amorosas e trabalho.

Exaustão Emocional

Ao analisar o coeficiente de determinação ajustado (R^2_{Adjusted}) observa-se que a combinação de todas as variáveis acima mencionadas (características sociodemográficas (individuais, relacionais e laborais), variáveis do Modelo de Investimento de Rusbult nas Relações Amorosas e no Trabalho, explicam 33% da variação da exaustão emocional. No que diz respeito à adequabilidade do modelo para o estudo da variável exaustão emocional utilizou-se o teste F . Este revelou que o modelo linear é adequado para explicar a existência de um efeito significativo entre pelo menos uma das variáveis preditoras na Exaustão Emocional, $F(16, 146)=6,058, p<.01$. Analisando os coeficientes de regressão (β) é possível afirmar que os homens têm menor tendência para o desenvolvimento de sintomas de exaustão emocional comparativamente às mulheres $\beta=-.132, p=.064$, de salientar que a intensidade da regressão poderá ser influenciada pelo tamanho da amostra, e que para amostras de maior dimensão o p poderá variar para valores inferiores. Adicionalmente, a Satisfação com o Trabalho, prevê que aqueles que se sentem mais satisfeitos com o seu Trabalho, poderão ter menos tendência para o desenvolvimento de sintomas de exaustão emocional $\beta=-.612, p<.01$. Por outro lado, os indivíduos que possuem um maior tamanho de investimento ao nível do trabalho, poderão ter maior tendência a desenvolver sintomas de exaustão emocional $\beta=.201, p<.05$.

Cinismo

A explicação da variação do Cinismo pelas variáveis preditoras é de 34.9%. O modelo é adequado para a dimensão do cinismo já que o modelo é linear e adequado para explicar a presença de um efeito significativo de pelo menos uma das variáveis preditoras, $F(16, 146) = 6.440, p<.01$. Assim, constata-se que os indivíduos mais satisfeitos com o trabalho são os que menos tendência têm para desenvolver cinismo ou despersonalização $\beta=-.490, p<.01$, bem como os aqueles que mais se comprometem com o seu trabalho $\beta=-.223, p<.05$.

Quadro 8. Coeficientes de Regressão Estandarizados (β) na predição de sintomas de burnout.

	burnout											
	Exaustão Emocional				Cinismo				Eficácia no Trabalho			
	Mod. 1	Mod. 2	Mod. 3	Mod. 4	Mod. 1	Mod. 2	Mod. 3	Mod. 4	Mod. 1	Mod. 2	Mod. 3	Mod. 4
Sociodemográficas												
Idade	.004	.039	.028	.006	-.100	.062	.050	.047	.115	.069	.097	.115
Habilitações	.002	-.002	-.021	-.006	.032	.017	.012	.046	.019	.012	-.007	-.039
Sexo (M)	-.135	-.130	-.114	-.132****	-.077	-.077	-.069	-.101	.028	.028	.065	.079
Trabalha na mesma empresa		-.012	-.012	-.018		.026	.027	.018		.074	-.070	.086
Chefia		-.006	-.007	-.111		.067	.067	-.065		-.086	.084	.003
Tempo na Instituição		-.092	-.098	-.080		-.071	-.067	.002		.075	.038	-.005
Duração da Relação		.029	.035	.092		-.152	-.152	-.122		-.014	.027	.007
Coabitação		-.040	-.044	.035		-.089	-.098	-.022		.077	.153	.101
IMS Relações												
Satisfação			-.249***	-.154			-.087	-.029			-.022	-.075
Qualidade de Alternativas			-.035	.006			-.029	.002			-.036	-.075
Tamanho do Investimento			.031	.025			.019	.032			-.090	-.099
Compromisso			.190	.191			.040	.054			.209	.200
IMS Trabalho												
Satisfação				-.612*				-.490*				.425*
Qualidade de Alternativas				.028				.001				-.061
Tamanho do Investimento				.201**				.052				.005
Compromisso				-.084				-.223**				.032
Adjusted R ²	.000	-.027	-.031	.333	.000	-.011	-.035	.349	-.004	-.017	-.008	.183
ΔR^2	.018	.024	.046	.399	.018	.039	.042	.414	.015	.033	.067	.264
ΔF	.979	.468	.599	6.058*	.978	.779	.547	6.440*	.780	.665	.899	3.275*

* $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; *** $p = 0.073$; **** $p = 0.064$

Dummy = Masculino; Baseline = Feminino

Eficácia no Trabalho

No que diz respeito à eficácia no trabalho, as variáveis preditoras explicam 18.3% da variação desta dimensão do burnout. O modelo apresenta-se como linear e adequado para a explicação da existência de um efeito significativo entre pelo menos uma das variáveis preditoras $F(16, 146) = 3.275, p < .01$. Para realizar a análise de dados procedeu-se à inversão dos itens da eficácia do trabalho para estes irem no sentido do burnout. Assim sendo, o valor da regressão negativo poderá ler-se no sentido inverso, ou seja, os indivíduos mais satisfeitos com o trabalho têm mais tendência a serem eficazes no seu trabalho $\beta = -.425, p < .01$.

Construção e Estatísticas Descritivas de um indicador de *match* e *mismatch*

Para concretizar o objetivo de estudo de análise de *match* ou *mismatch* entre a esfera laboral e a pessoal (relações amorosas), construiu-se um novo indicador de três categorias que reflete a diferença de pontuações entre as médias das escalas dos dois modelos utilizados – IMS relação e IMS trabalho. Os resultados do indicador poderão ter uma variação de pontuação entre -6 e 6 pontos que resulta da diferença da pontuação de escala de *Likert* de 7 pontos utilizada. Os resultados acima do ponto de referência remetem para desequilíbrios ao nível das relações amorosas, enquanto as pontuações negativas remetem para um desequilíbrio para o trabalho. O ponto médio do indicador será o 0 que se traduzirá na existência de equilíbrio entre as duas esferas. Assim, a amostra do estudo é distribuída pelas três categorias – desequilíbrio para as relações amorosas (n=124), desequilíbrio para o trabalho (n=33) e para o equilíbrio (n=8) (Anexo B).

Quadro 9. Comparação de Médias através do Test T

Dimensões Match/Mismatch	M	DP	Teste t para uma amostra		
			gl	t	p
Satisfação	1.24	1.94	164	8.204	0.000
Qualidades das Alternativas	-1.73	1.82	166	-12.272	0.000
Tamanho do Investimento	-0.71	2.03	165	-4.531	0.000
Compromisso	1.37	1.86	162	9.398	0.000

Para averiguarmos a funcionalidade do novo indicador, foram realizados diferentes testes t para uma amostra contrastando com o ponto central da escala, isto é, ponto de equilíbrio (=0). Os principais resultados (Quadro 7) remetem para que os indivíduos têm mais tendência a se sentirem satisfeitos ($M=1.24; DP=1.94$) e comprometidos ($M=1.37; DP=1.86$) ao nível das relações amorosas $t(164) = 8.204, p = 0.000, t(162) = 9.398, p = .000$, respetivamente. Adicionalmente, perspetivam-se melhor qualidades de alternativas ($M=-1.73; DP=1.82$) e maiores níveis de investimento ($M=-.71; DP=2.03$) ao nível do trabalho $t(166) = -12.272, p = .000, t(165) = -4.531, p=.000$, respetivamente.

Análise de Variância Univariada

A avaliação do impacto do indicador criado ao nível do *burnout* é um dos objetivos deste estudo. Sendo o *burnout* avaliado através de três dimensões, decidiu-se recorrer à *One Way ANOVA* para explorar as diferenças entre os indivíduos no que diz respeito às três de *burnout* – exaustão emocional, cinismo e eficácia profissional – e às três categorias do indicador.

De acordo com os resultados do Quadro 8 pode observar-se que para as diferentes dimensões do *burnout* podem existir diferenças significativas entre os indivíduos distribuídos pelas três categorias do indicador criado – *Mismatch* Trabalho, Equilíbrio (*match*) e *Mismatch* Relações – no que diz respeito às diferentes dimensões do Modelo de Investimento de Rusbult.

Exaustão Emocional.

Os níveis de exaustão emocional revelam ser elevados quando os indivíduos tendem para um *mismatch para relação no que diz respeito à variável de satisfação* ($M=3.58$; $DP= 1.43$) sendo que as diferenças entre o *mismatch trabalho e relações* domínios ao nível da satisfação são significativas $F(2, 156) = 5.007, p<.05$. Neste sentido, indivíduos que remetem a satisfação no *mismatch* para o trabalho, em média, apresentam sentimentos de exaustão moderada ($M= 2.87$; $DP=.196$).

Analisando o Quadro 8, é notório a presença de *match* relativa à dimensão de compromisso. Quando os níveis de compromisso estão equilibrados entre as duas esferas, os resultados ao nível da exaustão emocional são os mais favoráveis. Os indivíduos em situação de *match* apresentam níveis de exaustão emocional baixos ($M=2.61$; $DP=1.39$) e as diferenças entre os indivíduos que se encontram em situação de *mismatch* para as relações são significativas $F(2, 155) = 4.432, p<.05$. Neste sentido, os indivíduos em desequilíbrio a tender para as relações, ou seja, que se encontram comprometidos com as relações amorosas, mais do que com o trabalho, apresentam níveis médios de *burnout* ($M=3.56$; $DP=1.38$).

Cinismo.

No que diz respeito à dimensão de cinismo, encontram-se diferenças significativas ao nível da satisfação, $F(2, 156) = 5.718, p<.05$ e compromisso, $F(2, 155) = 6.239, p < .05$. Ao nível da satisfação, os que se encontram em situação de *mismatch* a tender para o trabalho expressam níveis de cinismo moderados ($M=1.70$; $DP=.163$) e essas diferenças significativas são em comparação com os indivíduos que tendem para as relações. Os indivíduos que se consideram em *mismatch* a tender para o trabalho tendem a manifestar cinismo em níveis mais elevados comparativamente, aos que se sentem satisfeitos com a relação desenvolvem menos sintomas de cinismo, já que os indivíduos satisfeitos com as relações desenvolvem sintomas de cinismo elevados ($M=2.31$; $DP=.110$). Além disso, há uma tendência para que existam diferenças

significativas entre os indivíduos que se encontram em *match* e os que se encontram em *mismatch* para as relações.

Ao nível do compromisso, os indivíduos em situação de *match* tendem a desenvolver cinismo em níveis moderados ($M=1.44$; $DP=-.63$), contudo, encontram-se diferenças significativas relativamente aos indivíduos em *mismatch* a tender para as relações ainda que os seus níveis de cinismo sejam igualmente moderados ($M=2.30$; $DP=.94$).

Quadro 10. *Análise de Variância dos Níveis de Satisfação, Qualidade de Alternativas, Tamanho do Investimento e Compromisso para as três dimensões do burnout de acordo com as dimensões do novo indicador (Trabalho, Equilíbrio e Relações)**

Dimensões <i>Match/Mismatch</i>	Subdimensões <i>Match/Mismatch</i>	Post-Hoc Sub-dimensões <i>match/mismatch</i>					
		Relações	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	F	<i>gl</i>
Exaustão Emocional							
Satisfação	Trabalho	.023	2.87	.196	5.007	2, 156	
	Equilíbrio		2.58	1.17			
	Relações		3.58	1.43			
Qualidade de Alternativas	Trabalho						
	Equilíbrio						
	Relações						
Tamanho do Investimento	Trabalho						
	Equilíbrio						
	Relações						
Compromisso	Trabalho	0.011	3.22	1.20	4.432	2, 155	
	Equilíbrio		2.61	1.39			
	Relações		3.56	1.38			
Cinismo							
Satisfação	Trabalho	0.018	1.70	.163	5.718	2, 156	
	Equilíbrio		0.063	1.38			.183
	Relações		2.31	.110			
Qualidade de Alternativas	Trabalho						
	Equilíbrio						
	Relações						
Tamanho do Investimento	Trabalho						
	Equilíbrio						
	Relações						
Compromisso	Trabalho	0.004	1.78	.99	6.239	2, 155	
	Equilíbrio		1.44	-.63			
	Relações		2.30	1.20			
Eficácia no Trabalho							
Satisfação	Trabalho						
	Equilíbrio						
	Relações						
Qualidade de Alternativas	Trabalho						
	Equilíbrio						
	Relações						
Tamanho do Investimento	Trabalho						
	Equilíbrio						
	Relações						
Compromisso	Trabalho	0.016	5.48	.20	4.261	2, 155	
	Equilíbrio		5.92	.67			
	Relações		5.30	.94			

Eficácia no Trabalho.

É ao nível da dimensão de compromisso que se encontram diferenças significativas entre os indivíduos que se consideram em *match* e os que se consideram

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no *burnout*

em *mismatch* com tendência para as relações $F(2, 155) = 4.261, p < 0.05$. Os indivíduos que se consideram em *mismatch* registam valores médios de eficácia no trabalho moderados enquanto aqueles que se encontram em situações de *match* apresentam níveis elevados de eficácia profissional.

Quadro 11. Pontos de corte relativamente aos níveis de burnout

	Baixo	Médio	Alto
Exaustão	< 2.67	2.68 – 3.99	> 4
Cinismo	< 1.25	1.26-2.49	>2.50
Eficácia Profissional	< 5	5.01-5.82	> 5.83

Capítulo IV - Discussão

O objetivo do presente estudo era o de estudar a presença de *match* ou *mismatch* entre os dois domínios de vida mais relevantes – trabalho e família, especificamente, relações amorosas. Para este efeito decidiu-se utilizar as escalas subjacentes ao Modelo de Investimento de Rusbult nas Relações Amorosas (Rusbult, 1980, 1983) e ao trabalho (Farrell & Rusbult, 1981; Rusbult & Farrell, 1983). Além disso, pretendeu-se analisar o impacto dos processos de *match* ou *mismatch* no fenómeno de *burnout*.

Ainda que o Modelo de Investimento de Rusbult (Rusbult, 1980, 1983) tenha sido desenvolvido para averiguar os comportamentos de saída ou manutenção da relação amorosa (Le & Agnew, 2003), o presente estudo não o tinha como principal objetivo. Inicialmente, o Modelo de Investimento de Rusbult permitiria prever estes comportamentos através da análise do impacto da Satisfação, Qualidade de Alternativas e Tamanho do Investimento no Compromisso e, conseqüentemente, entender os comportamentos de saída ou manutenção da relação amorosa (ver Rusbult, Farrell, Rogers, & Mainous, 1988).

Os estudos desenvolvidos de acordo com o Modelo de Investimento de Rusbult sugerem que os níveis elevados de compromisso são influenciados pelos níveis de satisfação com a relação amorosa, baixos níveis de qualidade de alternativas e elevados níveis de investimento na relação (Agnew, Van Lange, et al., 1998; Le & Agnew, 2003a; Rodrigues & Lopes, 2013; Rusbult & Buunk, 1993). Contudo, o Modelo de Investimento de Rusbult não terá sido apenas aplicado ao contexto das relações amorosas (Le & Agnew, 2003; Rodrigues & Lopes, 2013). Entre 1981 e 1983 Farrell e Rusbult desenvolveram um estudo que se aplicava ao contexto laboral, por exemplo.

No que diz respeito aos Modelos de Investimento de *Rusbult*, as variáveis que compõem os diferentes modelos são as mesmas e têm a mesma denominação (Satisfação, Qualidade de Alternativas, Tamanho de Investimento e Compromisso) e, neste sentido, decidiu analisar-se a correlação entre as diferentes variáveis, concluindo-se que as variáveis dos dois modelos não se correlacionavam e que a satisfação, qualidade de alternativas, tamanho de investimento e compromisso avaliam de forma independente cada contexto – relações amorosas e trabalho.

Para entendermos se as relações entre as diferentes variáveis – sociodemográficas, Modelo de Investimento de Rusbult (Relações Amorosas e Trabalho) e *burnout*, fizemos análise de correlações entre as mesmas. De acordo com

estudos anteriores (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), as questões sociodemográficas no entendimento do *burnout* deixam muitas dúvidas. Se por um lado existem estudos que sugerem que o sexo e a idade têm influência no *burnout*, por outro lado, existem estudos que não sugerem essa relação. Neste caso, o *burnout* não tem relação significativa com qualquer característica sociodemográfica, mas tendencialmente o sexo masculino desenvolve menos sintomas de *burnout*. Além disso, as variáveis pertencentes ao construto de *burnout* revelam estar correlacionadas com as dimensões do Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho (Satisfação, Tamanho de Investimento e Compromisso). Como sugerido no capítulo dos resultados, quanto mais satisfeitos os indivíduos estão com o seu trabalho, menor tendência têm para o desenvolvimento de exaustão e cinismo, mas maior tendência para serem eficazes no seu trabalho, seria interessante futuramente replicar o estudo com o pólo oposto do *burnout – engagement*. O mesmo acontece, mas com menos intensidade para o tamanho do investimento, quanto mais os indivíduos sentem que investem no seu trabalho, menor a tendência para o desenvolvimento de exaustão e cinismo e maior tendência para o desenvolvimento de eficácia profissional. No que diz respeito ao compromisso, este encontra-se relacionado com o cinismo e eficácia no trabalho. Quanto mais comprometidos os indivíduos se mostrarem, menores os níveis de cinismo sentidos bem como maior o sentimento de eficácia profissional. Seriam igualmente esperado que o compromisso pudesse estar relacionado com a exaustão, de acordo com estudos anteriores (Griffin et al., 2009). As variáveis que compõem o Modelo de Investimento de Rusbult à exceção da Qualidade de Alternativas, estão negativamente associadas ao *burnout*. Neste sentido, seria interessante replicar o mesmo estudo, contudo, ao invés da variável critério ser o *burnout*, deveria ser o *engagement*.

Adicionalmente, quisemos entender de que forma é que as diferentes variáveis preditivas explicavam os diferentes componentes do *burnout – exaustão, cinismo e eficácia profissional*. Qualquer que seja a dimensão do *burnout*, o modelo explicativo só ganha força quando inseridas as variáveis que dizem respeito ao Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho. Embora na literatura refiram que o *burnout* poderá ser desenvolvido em qualquer contexto, embora possa aparecer em contexto relacional, as variáveis relacionais selecionadas, em interação com as outras variáveis inseridas no modelo, não têm qualquer impacto para o desenvolvimento de exaustão, cinismo, eficácia profissional. Assim, 33,3% da exaustão emocional é explicada pelas

variáveis Satisfação com o Trabalho e Tamanho do Investimento, apoiando-nos em estudos anteriores a Satisfação poderá funcionar como atenuador dos sintomas de exaustão (Visser, Smets, Oort, & De Haes, 2003), enquanto os fatores de investimento poderão impulsionar o desenvolvimento dos mesmos. Relativamente ao cinismo, 34,9% da sua variância, é explicada maioritariamente pelos níveis de satisfação com o trabalho e com os níveis de compromisso. Por fim, no que diz respeito à eficácia no trabalho, apenas a satisfação com o trabalho tem impacto na variância da mesma (18,3%).

Direcionando o estudo para o indicador criado relativamente às dimensões de *match* e *mismatch* quisemos entender de que forma é que este processo tem impacto ao nível dos diferentes níveis de *burnout* – exaustão, cinismo e eficácia profissional. Especificamente e apoiando-nos no Modelo de Investimento de *Rusbult*, analisámos o impacto das variáveis satisfação, qualidade de alternativas, tamanho do investimento e compromisso nos diferentes contextos.

Primeiramente, para averiguar o *match* ou *mismatch* entre os domínios mais relevantes da vida – relações amorosas e trabalho – considerou-se pertinente distribuir os indivíduos de acordo com os níveis médios obtidos ao nível da satisfação, qualidade das alternativas, tamanho do investimento e compromisso nos dois domínios. Para o efeito desenvolveu-se um indicador onde a diferença entre as médias colocará os indivíduos de acordo com três categorias – relações, equilíbrio e trabalho – sendo que aqueles que se encontrarem em equilíbrio estão em situação de *match* – consideram níveis semelhantes nas quatro variáveis nos dois domínios - e aqueles que tenderem a um domínio estarão em situações de *mismatch* – níveis diferentes nas quatro variáveis nos dois domínios. Neste sentido, as diferenças encontradas entre os diferentes grupos são significativas, por isso, o indicador acaba por refletir a variância existente entre os indivíduos relativamente às variáveis em estudo (Satisfação, Qualidade de Alternativas, Tamanho de Investimento e Compromisso), acabando por dar força à categorização no que diz respeito aos dois domínios – trabalho e relações amorosas. De acordo com os resultados obtidos, os indivíduos têm tendência para remeter a satisfação e o compromisso para o domínio das relações amorosas e, por outro lado, remetem para o trabalho os seus níveis de investimentos e análise de qualidade de alternativas.

Seguidamente, interessa-nos entender de que forma é que a oscilação entre os dois domínios – trabalho e relações amorosas – afeta o desenvolvimento de sintomas de *burnout*.

Para os indivíduos que colocam a tendência a sentir-se mais satisfeitos no domínio relacional do que no laboral existe maior possibilidade de desenvolverem sintomas de exaustão. Portanto, pelo contrário, os indivíduos com maior satisfação ao nível laboral possuem menor possibilidade para o desenvolvimento de sintomas de exaustão. De acordo com Visser, Smets, Oort, & De Haes (2003) a satisfação com o trabalho atua como protetor atenuando a sintomatologia de exaustão. Por outro lado, a oscilação de níveis de compromisso entre o trabalho e as relações amorosas também tem impacto ao nível de desenvolvimento de sintomas de exaustão. Os indivíduos que estão em situação de *match* têm menor tendência para o desenvolvimento de sintomas de exaustão, enquanto aqueles que têm tendência a sentir-se mais comprometidos com as relações poderão desenvolver maiores sintomas de exaustão.

No que diz respeito ao impacto dos níveis de satisfação no desenvolvimento de cinismo, pode observar-se que os indivíduos que se sentem mais satisfeitos com o trabalho têm menor tendência para o desenvolvimento de cinismo do que aqueles que se sentem satisfeitos com as relações. Embora se possa analisar, mas com cautela, os indivíduos em situação de *match* têm menor tendência para o desenvolvimento de cinismo do que aqueles que se sentem satisfeitos com as relações. No que tocam aos níveis de compromisso, os indivíduos em situação de *match* têm tendência inferior para o desenvolvimento de cinismo do que os que se sentem comprometidos com a relação. No mesmo sentido, no que diz respeito aos níveis de desenvolvimento de cinismo, as variáveis de satisfação e compromisso, de acordo com a regressão linear múltipla, terão um impacto negativo no desenvolvimento dos níveis de cinismo. Isto é, quanto mais satisfeitos e comprometidos com o trabalho estiverem os indivíduos, menor a tendência para o desenvolvimento de níveis de cinismo. Neste sentido os indivíduos que se encontram a sua satisfação no trabalho, desenvolvem menos sintomas de cinismo do que os indivíduos que colocam a sua satisfação nas relações. Esta tendência vai no sentido dos estudos de Haydock, Mannix, & Gidman (2011); King & Sethi (1997); Wright & Hobfoll (2004) onde o compromisso e a satisfação com o trabalho têm impacto nos níveis de *burnout*. Contudo, os indivíduos que colocam a sua satisfação quer nas relações quer no trabalho, ou seja, que se encontram em situação de *match* têm uma menor tendência para o desenvolvimento deste tipo de sintomatologia. No que diz respeito ao compromisso, os indivíduos que se sentem em situação de *match* para os dois domínios têm menor tendência para o desenvolvimento deste tipo de sintomas de

cinismo. Os indivíduos que têm maior tendência para o desenvolvimento deste tipo de sintomas são os que colocam o seu compromisso nas relações. Embora possam existir diferenças significativas ao nível do desenvolvimento de sintomas de cinismo entre os que se encontram em *match* e os que se encontram em *mismatch* para as relações, ambos se situam no intervalo que diz respeito aos níveis moderados de cinismo, contrariamente àqueles que se dizem comprometidos com o trabalho, que desenvolvem baixos níveis de cinismo.

No que toca aos níveis de eficácia profissional, através da análise dos coeficientes estandardizados obtidos na regressão linear múltipla, a satisfação com o trabalho tem um impacto significativo no desenvolvimento da eficácia profissional. Neste sentido, seria de esperar que quanto mais satisfeitos os indivíduos estiverem com o seu trabalho, mais desenvolvem sentimentos de autoeficácia no trabalho e mais constroem uma imagem positiva de si. Contudo, quando analisado o *post-hoc* constata-se que não existem diferenças significativas nos níveis de eficácia profissional, entre os indivíduos que tendem para *mismatch* ou *match* ao nível da satisfação.

Analisando os níveis de eficácia profissional obtidos pelos diferentes grupos – relações, equilíbrio e trabalho – constata-se que existem diferenças significativas nos níveis de eficácia profissional nos indivíduos que estão em *match* relativamente ao compromisso e aqueles que se sentem *mismatch* para as relações. Ou seja, os níveis de eficácia profissional são mais elevados para os indivíduos que estão em equilíbrio do que aqueles que estão em situação de *mismatch* para as relações. No que diz respeito às variáveis tamanho do investimento e qualidade de alternativas os resultados ao nível do impacto nos níveis de *burnout* não são conclusivos. Tal facto se possa dever à dimensão da amostra, já que Mathieu and Zajac (1990) na meta-análise que realizaram concluíram que o compromisso está negativamente relacionado com a procura de qualidade de alternativas.

Refletindo sobre os estudos desenvolvidos na temática da interação entre trabalho e relações amorosas, poderá considerar-se que o trabalho e as relações são sistemas abertos sofrendo alterações no seu funcionamento já que estão em interação. Se por um lado aqueles que se sentem satisfeitos e comprometidos com o trabalho têm menos tendência para o desenvolvimento de sintomas de *burnout*, por outro lado aqueles que colocam a tónica nas relações amorosas têm maior propensão para o desenvolvimento de sintomas de *burnout*. Portanto, como se o *mismatch* para as

relações pudesse ter os mesmos efeitos negativos no bem-estar do indivíduo (ver Demerouti, Geurts, Bakker, & Euwema, 2004; Mullen, Kelley, & Kelloway, 2008) e mais especificamente ao nível da exaustão e cinismo (Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991). Isto pode sugerir que, baixos níveis de satisfação e compromisso com o trabalho remetem para estratégias de *coping*, que poderão ser exploradas mais tarde, que permitirão um maior envolvimento no outro domínio de vida – relações amorosas. Para mais tarde, poderemos questionar “*Será que os indivíduos que se sentem desajustados no seu trabalho procuram ajustamento nas relações amorosas?*”.

No que diz respeito à relação das variáveis sociodemográficas com as dimensões que avaliam o contexto organizacional, de acordo com estudos anteriores (Igbaria & Greenhaus, 1992) seria esperado encontrar relações significativas entre a idade e satisfação com o trabalho, ou seja, indivíduos mais novos, com reduzido tempo de trabalho e com habilitações elevadas tendem para baixos níveis de satisfação com o trabalho e tendem a experienciar baixos níveis de compromisso com a organização, o que leva a atitudes negativas tendo impacto ao nível da intenção de *turnover* (Igbaria & Greenhaus, 1992). No presente estudo, encontram-se associações entre as características sociodemográficas e as variáveis que compõem o Modelo de Investimento de *Rusbult*, ou seja, seria esperado encontrar que quanto mais velhos fossem os colaboradores, maior seria os níveis de compromisso com a organização. Contudo, quando passamos para uma análise de acordo com a variável critério – *burnout* – as características sociodemográficas deixam de ter poder explicativo. Ainda assim, o sexo será uma das características que poderá ter maior tendência explicativa em estudos com uma maior dimensão da amostra. Surpreendentemente, o tempo na instituição no presente estudo não revelou significância ao contrário de estudos anteriores já que previam que as pessoas que estavam nos seus trabalhos há pouco tempo teriam maior tendência para desenvolver maiores sintomas de *burnout* (Ergin, 1993 cit por Dikmetas, Top, & Ergin, 2011) outros estudos não encontram resultados significativos ao nível do impacto do tempo na instituição nos níveis de *burnout* (Gaines & Jermier, 1983) . No que diz respeito ao estudo do impacto das variáveis sociodemográficas nos níveis de *burnout* os resultados são muitas vezes incongruentes (Yildirim, 2008). No presente estudo, as características sociodemográficas não são relevantes para a explicação dos níveis de exaustão emocional, cinismo e eficácia profissional. Assim, ainda que com algumas limitações empíricas, poderá constatar-se

que quer a idade, o sexo, as habilitações literárias, trabalhar na mesma empresa do companheiro, o exercício de funções de chefia, tempo na instituição, duração da relação amorosa e coabitação não têm poder explicativo significativo ao nível das diferentes dimensões do *burnout* – exaustão emocional, cinismo e eficácia profissional.

Limitações e Sugestões Futuras

Uma das limitações e sugestões para o futuro relaciona-se com a natureza do estudo. O presente estudo é um estudo transversal que acarreta limitações ao nível das relações de causalidade, por isso, seria relevante no futuro considerar uma investigação longitudinal para apurar relações de causalidade ao invés de resultados apenas ao nível da natureza da relação – positiva, negativa. Adicionalmente, quando se considerar replicar o estudo terá de se ter em conta o tamanho da amostra. O presente estudo considera um número de variáveis em estudo elevado pelo que para apurar outro tipo de relações e efeitos terá de se recolher maior quantidade de informação.

Como consequência dos inúmeros estudos realizados em torno do *burnout*, seria interessante adaptar as investigações futuras nesta temática de acordo com a perspetiva contínua do *burnout*. Se por um lado existem situações pessoais e laborais que proporcionam o desenvolvimento de sintomas de *burnout*, por outro existem situações pessoais e laborais que potenciam a diminuição dos mesmos e o aumento de envolvimento (Schaufeli & Leiter, 2000). Se imaginarmos uma recta, numa ponta teríamos o *burnout* e noutra teríamos o *engagement*.

Segundo Schaufeli & Leiter (2000), o *engagement* é medido exatamente da mesma forma que o *burnout*. Ou seja, existem três dimensões que permitem a avaliação dos níveis de energia, envolvimento e eficácia profissional. Portanto, os indivíduos são capazes de lidar com as diferentes exigências do trabalho através da alta energia, envolvimento e sentimento de eficácia profissional. Neste sentido, seria útil realizar a replicação do nosso estudo não só com a variável critério *burnout*, mas também com a variável critério *engagement*.

Adicionalmente e futuramente, seria interessante entender de que forma é que o *mismatch/match* entre relações amorosas e trabalho se poderia relacionar com o modelo de ajustamento indivíduo-trabalho desenvolvido por Maslach e Leiter (1999). De acordo com a presente perspetiva, o *burnout* desenvolve-se de acordo com o grau de *match* e *mismatch* existente entre o indivíduo e o trabalho. Quanto maior o ajustamento entre estes dois fatores menos *stress* será sentido e, conseqüentemente, menos presença de

burnout. Segundo os autores, quanto maior o grau de *match* maior envolvimento (mais energia, envolvimento e eficácia profissional). Contudo, quanto maior o grau de *mismatch* maior o *burnout*, isto é, maior exaustão emocional, cinismo e ineficácia profissional.

Neste sentido, os autores propõem que para o desenvolvimento do *mismatch* entre o indivíduo e o trabalho devem existir determinados fatores situacionais: excesso de trabalho, controle, recompensas, comunidade, justiça e valores. Portanto, indivíduos que se posicionem em ambientes organizacionais onde exista excesso de trabalho que ultrapasse os limites humanos - sentirem que são muitas tarefas para pouco tempo e recursos para um bom desempenho – sentir-se-ão em posição de *mismatch* entre as suas capacidades e as exigências do trabalho. Assim, o fator excesso de trabalho é um dos que mais prediz a exaustão emocional (entre 25% a 50%; ver Pfenning e Husch, 1994). Indivíduos que sintam que no seu trabalho têm pouco espaço para tomar decisões (10% exaustão emocional; 3% cinismo; 9% eficácia profissional; ver Lee & Ashfoth, 1996) que determina as suas atividades diárias e, assim, recebem pouco feedback sobre os resultados do seu trabalho. Adicionalmente, o *mismatch* entre indivíduo-trabalho ocorre quando percebem que não estão a receber as recompensas suficientes pelos seus esforços e desempenho. Neste caso, a recompensa não é apenas monetária, mas igualmente o reconhecimento. Falta de reconhecimento por parte de colegas, chefia, gestores e parceiros desvaloriza o trabalho e o trabalhador ficando associado a sentimentos de ineficácia profissional (2%). No que diz respeito à variável comunidade, reflete-se essencialmente na qualidade das interações sociais no trabalho (conflito, suporte, proximidade e trabalho de equipa). Quando existe baixo suporte, hostilidade e competição, há possibilidade de desenvolvimento de conflitos de difícil resolução. Assim, o *stress* e o *burnout* aparentam níveis altos e desenvolver as tarefas e o trabalho torna-se doloroso. A ausência de justiça no trabalho pode ser um dos melhores preditores da dimensão do cinismo. Conflito de valores pode ter um impacto grande na predição de níveis de *burnout*. Os ideais e os objetivos que inicialmente atraíram os indivíduos para o seu trabalho e que para os quais se sentiram motivados em estabelecer uma relação com o trabalho. Assim, quando se desenvolvem desajustes entre valores pessoais e organizacionais numa situação surgem os conflitos de valores entre aquilo que gostariam de fazer e aquilo que têm de fazer.

Além disto, seria interessante relacionar todo o projeto futuro com as estratégias de *coping* de cada indivíduo. Isto é, depois de estudar o efeito de interação entre o Modelo de Match e Mismatch Relações Amorosas – Trabalho e *match/mismatch* pessoa-trabalho nas dimensões de *burnout* e *engagement*, entender as diferenças entre as estratégias de *coping* entre aqueles que se sentem em *burnout* e aqueles que se sentem em *engagement*. Portanto, avaliando as estratégias de *coping* associadas a cada grupo de indivíduos, seria relevante entender se teriam intenções de abandonar as suas funções, cruzar com dados de absentismo seria igualmente relevante.

Implicações Práticas

De acordo com o estudo, é notável que existe oscilação entre os domínios laboral e relações amorosas no que diz respeito à Satisfação, Qualidade de Alternativas, Tamanho do Investimento e Compromisso. Contudo, é igualmente notório que é possível encontrar níveis satisfatórios em cada dimensão para os dois domínios. Através da análise de resultados, entende-se que para os indivíduos que conseguem atingir o equilíbrio nas dimensões (a) Satisfação e (b) Compromisso têm menor tendência para o desenvolvimento de *burnout* ao nível das três dimensões. Os indivíduos que se encontram em situação de *match* ao nível da satisfação, desenvolvem menos Cinismo que os que se encontram em *mismatch* a tender para as relações. Além disso, os que se encontram em situação de *match* relativamente ao Compromisso, desenvolvem menos exaustão, cinismo e mais eficácia do que os que colocam a tónica do compromisso nas relações amorosas. Para aproveitar o estudo empírico para a prática, primeiro ter-se-ia de entender de que forma é que as pessoas que se encontram em *match* lidam com as situações diárias quer no trabalho quer no contexto relacional. Depois, seria útil auxiliar os restantes indivíduos e organizações a encontrar estratégias para encontrarem a sua solução para criar *match* nos restantes indivíduos.

Neste sentido, é relevante dedicar tempo e atenção a recursos, ou seja, aspetos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais, em contextos idiossincráticos, que permitam a facilitação e cumprimento de objetivos de trabalho que reduzam as exigências de trabalho e os seus custos (Bakker & Costa, 2014), já que os recursos têm uma relação negativa com o *burnout*, isto é, quanto mais baixos são os meus recursos para lidar com as situações, mais níveis de *burnout* desenvolvo, especificamente Cinismo (atitudes negativas, insensíveis e cínicas perante os outros) (Demerouti et al., 2001). A exposição a este tipo de situações de forma frequente leva a que os diferentes

indivíduos possam desenvolver conflitos interpessoais entre os seus colegas de trabalho criando situações difíceis de resolver. Desta forma, a manutenção de relações desadaptativas com os superiores ou colegas poderá impulsionar o desenvolvimento de ansiedade, exaustão emocional, tensões, baixa satisfação no trabalho.

Neste sentido é relevante o incentivo à exploração de alternativas de funcionamento a situações difíceis. Poderão passar pela consciencialização das atitudes e comportamentos face a determinadas situações inesperadas. Para isso seria útil o desenvolvimento de atividades formativas (workshops, ações de formação/sensibilização, campanhas de prevenção) que se foquem em estratégias de *coping* principalmente proactivo ao invés de estratégias de evitamento.

Portanto, seria interessante incentivar os indivíduos a explorar alternativas de funcionamento – atitudes, comportamentos – face a situações inesperadas e difíceis. Para isso seria útil desenvolver atividades formativas (workshops, ações de sensibilização, campanhas de prevenção) relacionadas com estratégias de *coping* nomeadamente no que diz respeito a *savoring* e *mindfulness*. Através deste tipo de estratégias poderemos estar a falar de um caminho a percorrer entre pólos opostos – *burnout* e *engagement*. Assim, este tipo de estratégias poderiam funcionar como estratégias de prevenção de *burnout* e por estratégias de promoção de *engagement*. Desta forma, seria interessante estudar futuramente de que forma é que o *engagement* no trabalho poderá auxiliar os indivíduos na procura de equilíbrio nos dois domínios. Neste sentido, seria relevante avaliar a evolução do indivíduo ao nível de diversos indicadores como por exemplo desempenho e absentismo.

Referências Bibliográficas

- Agnew, C. C. R. (2009). Commitment, theories and typologies. In H. Reis, & S. Sprecher (Eds.), *Encyclopedia of Human relationships*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. Acedido em doi: 10.4135/9781412958479.n83
- Agnew, C. R., Van Lange, P. A. M., Rusbult, C. E., & Langston, C. A. (1998). Cognitive interdependence: Commitment and the mental representation of close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*. doi: 10.1037/0022-3514.74.4.939
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., ... Lönnqvist, J. (2006). *burnout* in the general population. *Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology*. doi: 10.1007/s00127-005-0011-5
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of *burnout* with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*. doi: 10.1016/j.jvb.2011.03.007
- Allan, C., Loudoun, R., & Peetz, D. (2007). Influences on work/ non-work conflict. *Journal of Sociology*. doi: 10.1177/1440783307080104
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict : A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. doi: 10.1037//1076-899B.5.2.278
- Arriaga, X. ., & Agnew, C. . (2001). Being Committed : Affective , Cognitive , and Conative Components of Relationship Commitment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1190–1203.
- Atchinson, T. J., & Lefferts, E. A. (1972). The Prediction of Turnover Using Herzberg's Job Satisfaction Technique. *Personnel Psychology*, 25(1), 53–64. doi: 10.1111/j.1744-6570.1972.tb01090.x
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on *burnout* and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39–53. doi: 10.1002/job.4030120104
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job *burnout* and daily functioning: A theoretical analysis. *burnout Research*, 1(3), 112–119. doi: 10.1016/j.burn.2014.04.003
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and *burnout*: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<425::AID-JOB21>3.0.CO;2-#
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69–76.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a Review and Reconceptualization of the Work / Family Literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), 125–182.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781–796. doi: 10.1037/0003-066X.56.10.781
- Berg, P., Kalleberg, A. L., & Appelbaum, E. (2003). Balancing work and family: The role of high-commitment environments. *Industrial Relations*, 42(2), 168–189. doi: 10.1111/1468-232X.00286
- Berscheid, E. (1994). Interpersonal Relationships. *Annual Review of Psychology*, 45(1), 79–129. doi: 10.1146/annurev.ps.45.020194.000455
- Blau, G., Paul, A., & St. John, N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, (42), 298–314. doi: 10.1006/jvbe.1993.1021
- 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
- Chinchilla, N., Las Heras, M., & Masuca, Aline, D. (2010). *Balancing Work and*

- Family: A Practical Guide to Help Organizations Meet the Global Workforce Challenge*. Amherst, Massachusetts: HRD Press, Inc.
- Collins, W. A., Welsh, D. P., & Furman, W. (2009). Adolescent romantic relationships. *Annual Review of Psychology*, *60*, 631–652. doi: 10.1146/annurev.psych.60.110707.163459
- Dam, K. Van. (2005). Employee attitudes toward job changes: An application and extension of Rusbult and Farrell's investment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *78*(2), 253–272. doi: 10.1348/096317904X23745
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of *burnout*. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Demerouti, E., Geurts, S. A., Bakker, A. B., & Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, *47*(9), 987–1002. doi: 10.1080/00140130410001670408
- Dikmetas, E., Top, M., & Ergin, G. (2011). An examination of mobbing and *burnout* of residents. *Turk Psikiyatri Dergisi*, *22*(3), 137–149.
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *78*(2), 305–314. doi: 10.1016/j.jvb.2010.10.002
- Drigotas, S. M., Rusbult, C. E., & Verette, J. (1999). Level of commitment, mutuality of commitment, and couple well-being. *Personal Relationships*, *6*, 389–409. doi: 10.1111/j.1475-6811.1999.tb00199.x
- Drigotas, S. M., Safstrom, C. A., & Gentilia, T. (1999). An investment model prediction of dating infidelity. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*(3), 509–524. doi: 10.1037/0022-3514.77.3.509
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, *66*(1), 124–197. doi: 10.1016/j.jvb.2003.11.003
- Eby, L. T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2010). The intersection of work and family life: the role of affect. *Annual Review of Psychology*, *61*(June), 599–622. doi: 10.1146/annurev.psych.093008.100422
- Elloy, D. F., Everett, J. E., & Flynn, W. R. (1995). Multidimensional mapping of the correlates of job involvement. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*. doi: 10.1037/008-400X.27.1.79
- Etcheverry, P. E., & Agnew, C. R. (2004). Subjective norms and the prediction of romantic relationship state and fate. *Personal Relationships*, *11*(4), 409–428. doi: 10.1111/j.1475-6811.2004.00090.x
- Farrell, D., & Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, *28*(1), 78–95. doi: 10.1016/0030-5073(81)90016-7
- Fornes, S. L., Rocco, T. S., & Wollard, K. K. (2008). Workplace Commitment: A Conceptual Model Developed From Integrative Review of the Research. *Human Resource Development Review*, *7*(3), 339–357. doi: 10.1177/1534484308318760
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*, *30*(1), 159–165. doi: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In L. E. Quick, J. C. & Tetrick (Ed.), *Handbook of occupational health psychology*. (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association. doi: 10.1037/10474-007
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *The Journal of Applied Psychology*, *77*(1), 65–78. doi: 10.1037/0021-9010.77.1.65
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work – Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, *167*(50), 145–167. doi: 10.1006/jvbe.1996.1577
- Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional Exhaustion in a High Stress

- Organization. *Academy of Management Journal*, 26(4), 567–586. doi: 10.2307/255907
- Gerson, K. (2009). Changing lives, resistant institutions: A new generation negotiates gender, work, and family change. *Sociological Forum*, 24(4), 735–753. Doi: 10.1111/j.1573-7861.2009.01134.x
- Geurts, S., Rutte, C., & Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents. *Social Science and Medicine*, 48(9), 1135–1148. doi: 10.1016/S0277-9536(98)00425-0
- Goodfriend, W., & Agnew, C. R. (2008). Sunken costs and desired plans: examining different types of investments in close relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1639–1652. doi: 10.1177/0146167208323743
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management*, 10(1), 76–88.
- 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., & Powell, G. N. (2012). The family-relatedness of work decisions: A framework and agenda for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 246–255. doi: 10.1016/j.jvb.2011.12.007
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2009). Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and the *burnout* of Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239–255. doi: 10.1177/0093854809351682
- 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.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, Work, Work-Family Spillove, and Problem Drinking During Midlife. *Journal Of Marriage And The Family*, 62(2), 336–348. doi: 10.1111/j.1741-3737.2000.00336.x
- Hallsten, L. (2005). *burnout* and wornout: concepts and data from a national survey. In a S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology*. Edward Elgar Publishing Limited Glemsanda House.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138–154. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.138
- Haydock, D., Mannix, J., & Gidman, J. (2011). CPTs’ perceptions of their role satisfaction and levels of professional *burnout*. *Community Practitioner : The Journal of the Community Practitioners’ & Health Visitors’ Association*, 84(5), 19–23. Acedido em <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=med5&NEWS=N&AN=21667710>
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*. doi: 10.1037/0021-9010.87.3.474
- Hill, E. J. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793–819. doi: 10.1177/0192513X05277542
- Igbaria, M., & Greenhaus, J. H. (1992). Determinants of MIS employees’ turnover intentions: a structural equation model. *Communications of the ACM*, 35(2), 34–49. doi: 10.1145/129630.129631
- Johnson, M. P., Caughlin, J. P., & Huston, T. L. (1999). The Tripartite Nature of Marital Commitment : Personal , Moral , and Structural Reasons to Stay Married.

- Journal of Marriage and Family*, 61(1), 160–177. doi: 10.2307/353891
- Kelley, H. H., & Thibaut, J. W. (1978). *Interpersonal relations: a theory of interdependence*. *Interpersonal relations: A theory of interdependence*.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51–60. doi: 10.1177/002200275800200106
- King, R. C., & Sethi, V. (1997). The moderating effect of organizational commitment on *burnout* in information systems professionals. *European Journal of Information Systems*, (6), 86–96. doi: 10.1057/palgrave.ejis.3000259
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999a). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2(1), 7–32. doi: 10.1080/13668809908414247
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999b). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2(1), 7–32. doi: 10.1080/13668809908414247
- Le, B., & Agnew, C. R. (2003). Commitment and its theorized determinants: A meta-analysis of the Investment Model. *Personal Relationships*, 10(1), 37–57. doi: 10.1111/1475-6811.00035
- Lee, M. D., Kossek, E. E., Hall, D. T., & Litrico, J.-B. (2011). Entangled strands: A process perspective on the evolution of careers in the context of personal, family, work, and community life. *Human Relations*, 1–23. doi: 10.1177/0018726711424622
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job *burnout*. *Journal of Applied Psychology*. doi: 10.1037/0021-9010.81.2.123
- Leiter, M. P., & Durup, M. J. (1996). Work, Home, and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1), 29–47. doi: 10.1177/0021886396321002
- Levinger, G. (1979). Marital cohesiveness at the brink: The fate of applications for divorce. In G. Levinger & O. C. Moles (Eds.), *Divorce and separation* (New York:).
- Lindsay, J., & Maher, J. (2014). The intersections of work time and care time: Nurses' and builders' family time economies. *Work, Employment and Society*, 28(2), 189–205. doi: 10.1177/0950017013490331
- Lingard, H., & Francis, V. (2004). The work- life experiences of office and site- based employees in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 22(9), 991–1002. doi: 10.1080/0144619042000241444
- Marques Pinto, A. (2000). *burnout profissional em professores portugueses: representações sociais, incidência e preditores*. Universidade de Lisboa.
- Maslach, C. (2003). Job *burnout*: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192. doi: 10.1111/1467-8721.01258
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of *burnout*: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63–74. doi: 10.1016/S0962-1849(98)80022-X
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of *burnout*. *Professional burnout: Recent Developments in Theory and Research*. doi: 10.7326/0003-4819-136-5-200203050-00008
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job *burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(February 2001), 397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. doi: 10.1037/0033-2909.108.2.171
- McElwain, A., Korabik, K., & Rosin, H. (2005). An Examination of Gender Differences in Work-Family Conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 4(2), 283–298. doi: 10.1002/pmh.123
- Menezes, I. G., & Bastos, A. (2010). Bases sociológicas, antropológicas e psicológicas do comprometimento organizacional. *Psicologia Em Revista*, 15(3), 200–2015.

- 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
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. doi: 10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Mullen, J., Kelley, E., & Kelloway, E. K. (2008). Health and well-being outcomes of the work-family interface. In *Handbook of Work-Family Integration* (pp. 191–214). doi: 10.1016/B978-012372574-5.50014-4
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400
- O’Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272–279. doi: 10.1037/0021-9010.77.3.272
- Peeters, M. C. W., de Jonge, J., Janssen, P. P. M., & van der Linden, S. (2004). Work-Home Interference, Job Stressors, and Employee Health in a Longitudinal Perspective. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 305–322. doi: 10.1037/1072-5245.11.4.305
- Pines, A. M. (2005). Love and Work: the relationships between their unconscious choices and *burnout*. In A. Alexandros-Stamatios & C. L. Cooper (Eds.), *A Research Companion to Organizational Health Psychology*. Cheltenham UK: Edward Elgar Publishing Limited Glensanda House.
- Pines, A. M., & Nunes, R. (2003). the relationship between career and couple *burnout*: Implications for career and couple counseling. *Journal of Employment Counseling*, 40(2), 50–64.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. doi: 10.1037/h0037335
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2012). When family considerations influence work decisions: Decision-making processes. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 322–329. doi: 10.1016/j.jvb.2012.07.006
- Rodrigues, D., & Lopes, D. (2013). The Investment Model Scale (IMS): further studies on construct validation and development of a shorter version (IMS-S). *Journal of General Psychology*, 140(1), 16–28. doi: 10.1080/00221309.2012.710276
- Rodrigues, D., Lopes, D., & Oliveira, M. De. (2011). O modelo do investimento de Rusbult em relacionamentos amorosos hetero e homosse- xuais, 2, 1–11.
- Rusbult, C. E. (1980). Commitment and satisfaction in romantic associations: A test of the investment model. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16(2), 172–186. doi: 10.1016/0022-1031(80)90007-4
- Rusbult, C. E. (1983). A longitudinal test of the investment model: The development (and deterioration) of satisfaction and commitment in heterosexual involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(1), 101–117. doi: 10.1037/0022-3514.45.1.101
- Rusbult, C. E., Agnew, C. R., & Arriaga, X. B. (2011). The investment model of commitment processes. *Department of Psychological Sciences Faculty Publications*, 26, 1–33. doi: 10.4135/9781446249222.n37
- Rusbult, C. E., & Buunk, B. P. (1993). Commitment processes in close relationships: An interdependence analysis. *Journal of Social and Personal Relationships*, 10(2), 175–204. doi: 10.1177/026540759301000202
- Rusbult, C. E., Drigotas, S. M., & Verette, J. (1994). The investment model: An interdependence analysis of commitment processes and relationship maintenance phenomena. In *Communication and relational maintenance* (pp. 115–139).
- Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The

- impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429–438. doi: 10.1037/0021-9010.68.3.429
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Status Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599–627. doi: 10.2307/256461
- Rusbult, C. E., Johnson, D. J., & Morrow, G. D. (1986). Predicting Satisfaction and Commitment in Adult Romantic Involvements: An Assessment of the Generalizability of the Investment Model. *Social Psychology Quarterly*, 49(1), 81. doi: 10.2307/2786859
- Rusbult, C. E., Martz, J. M., & Agnew, C. R. (1998). The investment model scale: Measuring commitment level, satisfaction level, quality of alternatives, and investment size. *Personal Relationships*, 5(4), 357–387. doi: 10.1111/j.1475-6811.1998.tb00177.x
- Rusbult, C. E., Olsen, N., Davis, J. L., & Hannon, M. A. (2001). Commitment and Relationship Maintenance Mechanisms. In J. H. Harvey & W. Amy (Eds.), *Close Romantic Relationships: Key readings* (pp. 87–113). Mahwah, New Jersey, London: Routledge. doi: 10.4324/9780203311851
- Rusbult, C. E., & Van Lange, P. A. M. (2003). Interdependence, Interaction, and Relationships. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 351–375. doi: 10.1146/annurev.psych.54.101601.145059
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2004). *burnout*: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. In *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*. doi: 10.1002/0470013400.ch19
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996a). The Maslach *burnout* Inventory–General Survey. In *Maslach burnout Inventory* (pp. 19–26).
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996b). The MBI-general survey. In *The maslach burnout inventory-test manual*.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC. Acedido em <https://books.google.co.uk/books?id=cL88XbNVv8QC&lpg>
- Skinner, N., & Pocock, B. (2008). Work-life conflict: Is work time or work overload more important? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 303–315. doi: 10.1177/1038411108095761
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: the distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 1–19. doi: 10.1037/1076-8998.12.1.1
- Somers, M. J., & Birnbaum, D. (1998). Work-Related Commitment and Job Performance: It's also the Nature of the Performance That Counts. *Journal of Organizational Behavior*, 19(6), 621–634. doi: 10.1002/(sici)1099-1379(199811)19:6<621::aid-job853>3.3.co;2-2
- Staines, G. L. (1980). Spillover vs compensation: a review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129.
- Stanley, S. M., Markman, H. J., & Whitton, S. W. (2002). Communication, conflict, and commitment: Insights on the foundations of relationship success from a national survey. *Family Process*, 41(4), 659–675. doi: 10.1111/j.1545-5300.2002.00659.x
- Tenbrunsel, A. E., Brett, J. M., Maoz, E., Stroh, L. K., & Reilly, A. H. (1995). Dynamic and static work-family relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63(3), 233–246. doi: 10.1006/obhd.1995.1076
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The Social Psychology of Groups*. *American Sociological Review* (Vol. 25). doi: 10.2307/2092954
- Vanderdrift, L. E., Agnew, C. R., & Wilson, J. E. (2009). Nonmarital romantic relationship commitment and leave behavior: the mediating role of dissolution consideration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(9), 1220–1232. doi: 10.1177/0146167209337543
- Vinokur, A., Pierce, P., & Buck, C. (1999). Work–family conflicts of women in the Air

- Force: their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20(June 1998), 865–878. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<865::AID-JOB980>3.3.CO;2-C
- Visser, M. R. M., Smets, E. M. A., Oort, F. J., & De Haes, H. C. J. M. (2003). Stress, satisfaction and *burnout* among Dutch medical specialists. *CMAJ*, 168(3), 271–275.
- Voydanoff, P. (2004). Demands and Resources on The Effects of Work Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(1), 398–412. doi: 10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00035-6
- 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
- Wright, T. a, & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job *burnout*. *Journal of Business & Management*. doi: Article
- Yildirim, I. (2008). Relationships between *burnout*, Sources of Social Support and Sociodemographic Variables. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(5), 603–616. doi: 10.2224/sbp.2008.36.5.603
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *The American Psychologist*, 45(2), 240–251. doi: 10.1037/0003-066X.45.2.240

Anexos

Anexo A – Questionário aplicado aos participantes

No presente estudo, estamos interessados em obter informações sobre as formas como vê o seu trabalho e como se relaciona com os outros e com o seu parceiro(a). Pedimos-lhe que leia com atenção todas as questões que lhe colocamos e que nos responda de forma sincera. Lembre-se que não existem respostas certas ou erradas.

De acordo com as normas da Comissão Nacional de Protecção de Dados, as suas respostas serão anónimas e a publicação dos dados que decorram deste estudo poderá ocorrer apenas em revistas científicas da especialidade.

A sua participação é muito importante porque vai permitir que os investigadores compreendam melhor a forma como se posiciona perante diferentes questões importantes da nossa vida. Este questionário tem uma duração média de 20 minutos.

A sua participação é voluntária e as suas respostas serão anónimas. Caso decida terminar a sua participação antes de concluir o questionário, basta fechar a janela do seu browser e as suas respostas não serão gravadas.

Antes de iniciar, confirme a seguinte informação:

1. Estou consciente de que a minha participação é voluntária e posso interromper em qualquer momento, simplesmente fechando a página
2. As minhas respostas serão anónimas e ninguém poderá aceder à minha identidade
3. As minhas respostas serão utilizadas exclusivamente para investigação e cedidas apenas pelos investigadores envolvidos no projecto
4. Sou maior de idade
 - Concordo em participar
 - Não concordo em participar

Para começarmos, gostaríamos de lhe colocar algumas questões que nos permitem caracteriza-lo/a melhor

Qual é o seu sexo?

- Feminino
- Masculino
- Transexual

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no burnout

Qual a sua orientação sexual (Se escolher a opção "Outra", por favor especifique qual).

- Homossexual
- Bissexual
- Heterossexual
- Outra. Qual?

Que idade tem?

Quais as suas habilitações escolares? Por favor assinale o grau mais elevado que completou ou frequentou (Se escolher a opção "Outra", por favor especifique qual)

- Ensino Primário ou 1º Ciclo
- Ensino Preparatório ou 2º Ciclo
- Ensino Unificado ou 3º Ciclo
- Ensino Secundário
- Bacharelato/Licenciatura
- Mestrado/Doutoramento
- Outro

Diga-nos, agora, qual é o seu estado civil.

- Solteiro/a sem relação
- Solteiro/a numa relação
- Solteiro/a em união de facto
- Casado/a
- Viúvo/a
- Divorciado/a

Qual a duração da sua relação? (por favor especifique "xx anos e xx meses")

Qual é a sua situação perante o trabalho?

- Emprego permanente
- Emprego temporário
- Trabalhador/a Estudante
- Estudante
- Desempregado/a
- Reformado/a
- Doméstico/a

No caso de se encontrar a trabalhar, em qual das seguintes categorias está incluída a sua profissão? (pode escolher mais do que uma opção. Se escolher a opção "Outra", por favor especifique qual)

- Profissional das Forças Armadas
- Representante do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos
- Especialistas das actividades intelectuais e científicas
- Técnicos/as e profissões de nível intermédio Pessoal administrativo
- Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores
- Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, pesca e da floresta
- Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices
- Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem
- Trabalhadores/as não qualificados/as
- Outro/a. Qual?

Há quanto tempo trabalha na sua empresa ou instituição? (por favor especifique, se puder, anos e meses)

O cargo que ocupa na empresa ou instituição na qual trabalha atualmente inclui funções de chefia

- Sim
- Não

O seu companheiro/a actual trabalha na mesma empresa ou instituição na qual se encontra empregado/a?

- Sim
- Não

Qual a situação do seu/sua companheiro/a na empresa ou instituição na qual se encontra empregado? (pode escolher várias alternativas de resposta)

- Trabalha num departamento diferente do meu
- Trabalha no mesmo departamento em que eu trabalho
- Trabalha no mesmo local físico em que eu trabalho
- Trabalha num local físico diferente do meu
- Possui um regime contratual semelhante ao meu

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no burnout

- Possui um regime contratual diferente do meu
- É o meu/minha chefe
- É meu/minha subordinado/a

Vive com o/a seu/sua companheiro/a?

- Sim
- Não

Se vive com o/a seu/sua companheiro/a, diga-nos agora:

- Vivo com o/a meu/minha companheiro/a esporadicamente
- Vivo com o/a meu/minha companheiro/a permanentemente

Tem filhos?

- Sim
- Não

Indique a sua Nacionalidade

E qual a sua Área habitual de residência?

- Norte
- Centro
- Sul
- Área Metropolitana de Lisboa
- Área Metropolitana do Porto
- Arquipélago dos Açores ou Madeira
- Estrangeiro

Maslach *burnout* Inventory (MBI) – General Survey

Pretendemos, agora, compreender como os profissionais encaram o seu trabalho e as pessoas com quem trabalham mais de perto. A seguir vai encontrar 16 afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua actividade profissional. Por favor leia cada frase atentamente e pense se alguma vez se sentiu dessa forma face ao seu trabalho. Se nunca teve esse sentimento, seleccione “1” (nunca) no espaço que sucede a frase. Se já teve ou tem esse sentimento, seleccione o número (de 2 a 7) que melhor descreve com que frequência se sentiu ou sente dessa forma.

	Nunca 1	Algumas vezes, ou menos por ano 2	Uma vez, ou menos por ano 3	Algumas vezes por mês 4	Uma vez por semana 5	Algumas vezes por semana 6	Todos os dias 7
Sinto-me emocionalmente esgotada(o) pelo meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me desgastada(o) no fim do dia de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me fatigada(o) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalhar durante todo o dia é realmente uma pressão para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou capaz de resolver eficazmente os problemas que surgem no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me esgotada(o) pelo meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que dou um contributo válido para o trabalho desta organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A
influência no *burnout*

Perdi interesse pelo meu trabalho desde que comecei com este emprego

Perdi entusiasmo pelo meu trabalho

Em minha opinião sou uma(um) boa(bom) profissional

Para mim é estimulante atingir os meus objectivos no trabalho

Realizei muitas coisas que valem a pena nesta profissão

Quando estou a trabalhar não gosto que me incomodem com outras coisas

Tornei-me mais reticente em relação à utilidade do meu trabalho

Duvido do valor e utilidade do meu trabalho

No meu trabalho sinto que sou capaz de finalizar as minhas tarefas eficazmente

IMS – Relações Amorosas

Pense no seu relacionamento amoroso actual e no/na seu/sua parceiro/a, e responda às questões que se seguem de acordo com o que sente

Se não tiver nenhuma relação amorosa atualmente, pense na sua última relação e responda as questões que lhe apresentamos

	Discordo Totalment e 1	2	3	4	5	6	Concordo totalmente 7
Sinto-me satisfeito com o meu relacionamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu relacionamento está próximo do que eu considero ser ideal para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu relacionamento faz-me muito feliz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outras pessoas com quem poderia envolver-me (que não o meu parceiro) são muito apelativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As alternativas ao meu relacionamento são atraentes para mim (encontros românticos com outra pessoa, passar tempo com amigos, estar sozinho/a, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As minhas necessidades de intimidade, companhia, etc., poderiam ser facilmente preenchidas através de um relacionamento alternativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que dou um contributo válido para o trabalho desta organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu investi tanto no meu relacionamento que acabaria por perder tudo se o relacionamento terminasse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vários aspectos da minha vida encontram-se ligados ao meu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no burnout

parceiro (actividades recreativas, etc.), e eu perderia tudo isso caso o meu relacionamento terminasse

Sinto-me muito envolvido no meu relacionamento, uma vez que fiz grandes investimentos nele

Desejo que o meu relacionamento dure por muito tempo

Estou comprometido a manter o meu relacionamento com o meu parceiro

Desejo que o meu relacionamento dure para sempre

Estou motivado para que o meu relacionamento tenha um futuro a longo termo (por exemplo imagino estar com o meu parceiro daqui a vários anos)

ESPT (Adaptada de Oldham & Cummings, 1996)

Segue-se um conjunto de afirmações que descrevem alguns aspetos da forma como o/a seu/sua parceiro/a se posiciona relativamente à sua atividade profissional. Assinale até que ponto discorda ou concorda com cada afirmação. Utilize, por favor, a escala fornecida para responder. Se não tiver nenhuma relação amorosa actualmente, pense na sua última relação amorosa e responda às questões que lhe apresentamos.

	Discord o Totalme nte 1	2	3	4	5	6	Concord o totalment e 7
O/A meu/minha parceiro/a ajuda-me a resolver problemas relacionados com o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O/A meu/minha parceiro/a encoraja-me a desenvolver novas competências	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O/A meu/minha parceiro/a mantém-se informado/a sobre o que eu penso e sinto relativamente ao meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O/A meu/minha parceiro/a apoia-me e encoraja-me a participar nas decisões importantes no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O/A meu/minha parceiro/a elogia o meu bom desempenho no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Investment model at work: rewards&costs, altern, invest, satis, commitment

Pense no seu trabalho atual e responda, por favor, às questões que se seguem

Tomando tudo em consideração, em que medida considera que existem **aspectos positivos** que pode associar ao seu trabalho?

Não existem aspectos positivos Existem muitos aspectos positivos

De uma forma geral, em que medida considera que o seu trabalho é recompensador?

Nada recompensador Muito recompensador

O seu trabalho possui mais, ou menos, aspectos positivos do que o trabalho da maioria das pessoas que conhece?

Possui menos aspectos positivos Possui mais aspectos positivos

Tomando tudo em consideração, em que medida considera que existem aspectos negativos que pode associar ao seu trabalho?

Não existem aspectos negativos Existem muitos aspectos negativos

De uma forma geral, em que medida considera que o seu trabalho está associado a custos e dificuldades?

Não está associado a custos e dificuldades Está associado a muitos custos e dificuldades

O seu trabalho possui mais, ou menos, aspectos negativos do que o trabalho da maioria das pessoas que conhece?

Possui menos aspectos negativos Possui mais aspectos negativos

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no burnout

Gostaríamos, agora que pensasse em **eventuais alternativas** ao seu trabalho actual. Com "alternativas" pretendemos dizer eventuais propostas de emprego que possa estar a considerar e que o levariam a deixar o seu trabalho actual. Se não possui este tipo de alternativas neste momento, por favor pense como se as tivesse. Dê-nos, agora, a sua resposta relativamente às questões que lhe apresentamos de seguida

Tomando tudo em consideração, em que medida as alternativas ao seu emprego actual são boas ou más?

Muito más ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Muito boas

De uma forma geral, em que medida as alternativas ao seu emprego actual são comparáveis com o trabalho que exerce agora?

As alternativas são piores do que o meu trabalho actual ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ As alternativas são melhores do que o meu trabalho actual

Em que medida as alternativas ao seu emprego actual correspondem ao seu emprego ideal? As alternativas não correspondem nada ao meu emprego ideal ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ As alternativas correspondem totalmente ao meu emprego ideal

De uma forma geral, quanto investiu no seu presente trabalho?

Nada ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Muito

Tomando tudo em consideração, em que medida considera que existem actividades, pessoas, eventos, bens associados ao seu trabalho que perderia se saísse deste emprego?

Perderia pouco ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Perderia muito

Como compara o investimento que faz no seu trabalho com o investimento que a maioria das pessoas que conhece fazem no trabalho delas?

Acho que investi menos do que a maioria das pessoas ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Acho que investi mais do que a maioria das pessoas

Match ou Mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no Trabalho e Relações Amorosas – A influência no burnout

Vamos agora colocar-lhe algumas questões acerca da forma como se encontra satisfeito com o seu trabalho. Por favor responda às questões que lhe colocamos de seguida.

Tomando tudo em consideração, em que medida se encontra **satisfeito com o seu trabalho actual**?

Nada satisfeito ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Muito satisfeito

De uma forma geral, em que medida gosta do seu trabalho actual?

Não gosto nada ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Gosto muito

Sabendo o que sabe hoje, se tivesse que decidir quanto a aceitar o trabalho que tem neste momento, o que decidiria?

Nunca ficaria com este trabalho ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Ficaria com este trabalho sem hesitar

Se um amigo(a) seu lhe dissesse que estaria interessado em empregar-se num trabalho semelhante ao seu, na mesma instituição ou empresa, o que lhe diria?

Diria para procurar outro sítio para se empregar ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Diria para se empregar na minha instituição ou empresa

Em que medida o seu trabalho actual se compara ao trabalho que idealmente gostaria de ter?

Está longe de ser o trabalho que idealmente gostaria de ter ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Está muito próximo de ser o trabalho que idealmente gostaria de ter

Em que medida o seu trabalho actual cumpre as expectativas do trabalho que desejava quando o aceitou?

Não é nada o tipo de trabalho que desejava ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ É totalmente o tipo de trabalho que desejava

De seguida, dê-nos a sua resposta relativamente às questões que lhe colocamos.

Por quanto tempo deseja ficar neste seu trabalho actual?

Por um período curto de tempo ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Por um período longo de tempo

Com que probabilidade acha que vai deixar este seu trabalho actual?

Com uma baixa probabilidade ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Com uma elevada probabilidade

Qual o seu grau de compromisso relativamente a este seu trabalho actual?

Um compromisso muito baixo ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Um compromisso muito elevado

Em que medida se sente vinculado a este seu trabalho actual?

Não me sinto nada vinculado ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Sinto-me muito vinculado

Anexo B - Estatísticas Descritivas da Recodificação do Indicador

Categorias do Indicador	Satisfação	Qualidades das Alternativas	Tamanho do Investimento	Compromisso
	<i>f</i> (%)	<i>f</i> (%)	<i>f</i> (%)	<i>f</i> (%)
Trabalho	33 (12.1)	137 (50.2)	96 (35.2)	18 (6.6)
Equilíbrio	8 (2.9)	11 (4.0)	9 (3.3)	23 (8.4)
Relações	124 (45.4)	19 (7.0)	61 (22.3)	122 (44.7)