



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Compromisso no Trabalho e na Relação Amorosa: Estratégias Integrativas e
Disruptivas de Comportamento nas Organizações**

Sara Teixeira Pina

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, 2019



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Compromisso no Trabalho e na Relação Amorosa: Estratégias Integrativas e
Disruptivas de Comportamento nas Organizações**

Sara Teixeira Pina

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, 2019

Agradecimentos

“Tu nasceste para conseguir!” – E eu acrescento que só consigo por te ter comigo desde o primeiro dia. Tudo o que alcanço é reflexo da tua força e persistência – as minhas vitórias são as tuas, sempre! Desistir nunca foi opção na nossa vida, na tua. E eu nunca desistirei de ti, mãe.

A ti Sé, nunca haverá palavras para agradecer o carinho, a ajuda e o companheirismo que tiveste para comigo durante esta minha jornada de cinco anos (fora os restantes). És o meu porto de abrigo e o meu salva-vidas e este trabalho tem uma pitada tua – *“A minha mestre da culinária”*.

“A minha menina é tão inteligente. Quanto é uma arroba?” – Gui, continuo a achar que tu és mais e mesmo assim, espero um dia, saber pelo menos metade daquilo que tu sabes. Que continues a fazer-me sentir a criança de nove anos que não percebe de noções básicas da matemática e a corrigir o meu português (mesmo quando ele é perfeito).

Ao professor Diniz, por ter sido uma das melhores escolhas que fiz. Por aturar as minhas incansáveis questões e dúvidas, os meus desabafos e mal dizeres. Por representar tão bem o que é ser Psicologia e ser ISCTE.

À minha querida amiga e colega Joana. Este caminho não teria sido o mesmo sem ti – correremos, saltámos, caímos (pouco) e voltámos a correr. Espero que um dia as nossas inseguranças sejam apenas motivo de riso e que nunca nos esqueçamos – *“Se não foi, é porque não tinha que ser.”* e *“Nós vamos conseguir!”*.

À minha amiga e colega Catarina, pelo positivismo e calma que me transmitiu durante o nosso percurso. Por todas as ajudas. Por toda a simpatia e carinho. E por acreditares sempre que o nosso caminho trará bons frutos.

E por último, mas não menos importante, à minha Bá. Por seres quem és e por estares aqui – *“To the moon and back!”*

Resumo

A família e o trabalho são dimensões centrais da vida de um indivíduo, e a relação entre ambas pode ser analisada através de perspectivas de Conflito Trabalho-Família, Enriquecimento Trabalho-Família ou de gestão e equilíbrio – Balanço Trabalho Família. Neste estudo, optamos por estudar estas dimensões em conjunto, através do compromisso do indivíduo com o seu trabalho e com a sua relação amorosa. Para tal, recorreremos ao Modelo de Investimento de Rusbult, segundo o qual o compromisso está dependente do nível de satisfação, da qualidade das alternativas e do tamanho do investimento referentes ao trabalho e à relação. Através deste modelo é criado um indicador de *Match* e *Mismatch* do compromisso, que representa uma situação de equilíbrio ou desequilíbrio entre as duas dimensões. Um dos nossos objetivos é perceber de que forma o *Match* no compromisso afeta o comportamento dos indivíduos na sua organização perante situações de insatisfação (comportamentos de saída, voz, lealdade e negligência) e, ainda se a perceção de suporte do parceiro ou da chefia poderá explicar esta relação. A recolha de dados consistiu na aplicação online de questionários, sendo a amostra alvo indivíduos numa relação amorosa e empregados, em simultâneo. Foi constatado que o *Match* do compromisso está associado com a utilização de estratégias integrativas e disruptivas no local de trabalho (exceto para a voz). Foram constatadas três mediações parciais para a saída, lealdade e negligência, explicadas apenas pelo suporte da chefia. Estes resultados são semelhantes aos obtidos nesta área e serão enquadrados de acordo com os respetivos modelos.

Palavras-Chave: Trabalho; Família; Relação Amorosa; Compromisso; Match; Mismatch; Saída; Voz; Lealdade; Negligência

Abstract

Family and work are central dimensions of an individual's life, and the relationship between the two can be analyzed through the Work-Family Conflict perspective, the Work-Family Enrichment perspective, or Work-Family Balance perspective. In this study, we chose to study these dimensions together, through the commitment of the individual to this work and his romantic relationship. To do so, we use the Rusbult Investment Model, according to which, commitment is dependent on the level of satisfaction, the quality of the alternatives and the size of the investment related to work and the relationship. Through this model a *Match* and *Mismatch* indicator of commitment is created, which represents a situation of balance or imbalance between the two dimensions. One of our objectives is to understand how a *Match* in commitment affects an individual's behavior in their organization preceding a situation of dissatisfaction (exit behaviors, voice, loyalty and neglect) and, also, if the partners or supervisor's perception of support explains this relationship. The data collection consists of the online application of questionnaires, to a target sample of individuals who are simultaneously in a romantic relationship and employed. It has been found that the *Match* in commitment is associated with the use of integrative and disruptive strategies in the workplace (except for voice). Three partial mediations for exiting, loyalty and negligence were found, explained by the support of supervisor. These results are similar to those obtained in this area and will be analyzed according to the respective models.

Keywords: Work; Family; Romantic Relationship; Commitment; Match; Mismatch; Exit; Voice; Loyalty; Neglect

Índice

Capítulo I – Introdução	1
Relação Trabalho-Família	1
Modelo de Investimento de Rusbult.....	5
Relação Amorosa.	5
O Modelo do Investimento de Rusbult aplicado ao contexto do trabalho.	8
Respostas individuais face à insatisfação no trabalho.....	10
O papel do suporte da chefia e do parceiro na associação entre <i>Match vs. Mismatch</i> do compromisso e a utilização de respostas individuais face à insatisfação no local de trabalho	13
Suporte da chefia.	13
Suporte do Parceiro.	14
Capítulo II – Método	16
Participantes	16
Procedimento.....	16
Instrumentos	17
Escala do Modelo de Investimento de Rusbult.	17
Relações amorosas.	17
Trabalho.	17
Escala de Saída, Voz, Lealdade e Negligência (SVLN).	18
Escala de Perceção de Suporte.	19
Chefia.	19
Parceiro.....	19
Capítulo III – Resultados	20
Construção do Indicador de <i>Match vs. Mismatch</i>	20
Análise de Correlações	21
Análise de regressão para o modelo de mediação	23
Voz – Resposta Integrativa.	23
Lealdade – Resposta Integrativa.	24
Saída – Resposta Disruptiva.....	25
Negligência – Resposta Disruptiva.	27
Capítulo IV – Discussão	29
Limitações, Sugestões Futuras e Implicações Práticas	32

Referências Bibliográficas	34
Anexos	38

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo de Investimento de Rusbult (Adaptado de Rusbult, Martz & Agnew, 1998).	6
Figura 2. Imagem Ilustrativa Match e Mismatch (Adaptado de Carvalho, 2017; Salvador, 2017).....	9
Figura 3. Saída, Voz, Lealdade e Negligência: Tipologia de respostas face à insatisfação no trabalho (Adaptado de Farrell & Rusbult, 1992).....	11

Índice de Quadros

Quadro 1. Comparação de Médias através do Teste <i>t</i>	20
Quadro 2. Correlações entre as Variáveis em Estudo.....	22
Quadro 3. Resultados de Regressão para o Modelo de Mediação - Voz.....	23
Quadro 4. Resultados de Regressão para o Modelo de Mediação - Lealdade	25
Quadro 5. Resultados de Regressão para o Modelo de Mediação - Saída.....	26
Quadro 6. Resultados de Regressão para o Modelo de Mediação - Negligência	28

Capítulo I – Introdução

A nossa vida é composta por várias dimensões e vários tipos de interações, mas são as relações interpessoais (e.g., relacionamentos amorosos, família, amigos) e o trabalho que mais espaço ocupam na mesma, ditando assim o peso da sua importância. Como tal, saber compatibilizar os papéis que exercemos em cada dimensão é essencial para a forma como interagimos com o nosso meio familiar e amoroso, para a forma como trabalhamos, para o nosso bem-estar em geral. Adjacente da relação entre ambas as dimensões poderão resultar equilíbrios e desequilíbrios, sendo que um dos modelos que enquadra esta situação é o do Conflito Trabalho-Família (ou vice-versa). Esta relação poderá ainda ser explicada através de uma perspetiva mais positiva, como é o caso do modelo do Enriquecimento Trabalho-Família (ou vice-versa) ou ainda através de uma perspetiva de processo, como o Balanço Trabalho-Família, como será explicado de seguida. No entanto, para o presente estudo, iremos debruçar-nos numa nova abordagem, centrada no estudo do compromisso, que será abordada no segundo ponto da introdução. Por último, pretendemos analisar de que forma esta nova abordagem irá afetar o comportamento dos indivíduos nas organizações face à insatisfação, e como é que a perceção de suporte por parte do parceiro e da chefia poderão explicar esta relação.

Relação Trabalho-Família

Saber gerir todas as dimensões da nossa vida não é fácil. Procuramos constantemente um equilíbrio entre a esfera profissional e a esfera familiar, de forma a ser possível dar uma resposta com qualidade às necessidades dos constituintes desses domínios e, em contrapartida, retirar destas os recursos que necessitamos. No entanto, os papéis que desempenhamos em ambas as dimensões possuem normas e experiências distintas, não sendo compatíveis entre si, gerando, assim, um conflito designado conflito/interferência trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985).

Greenhaus e Beutell (1985), influenciados pelo trabalho de Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964), definiram conflito de papéis como “uma forma de conflito interpapéis em que as pressões de papel nos domínios trabalho e família são mutuamente incompatíveis em alguns aspetos” (p. 77). Este conflito surge do stress que ambas as dimensões potenciam no indivíduo, uma vez que, de acordo com esta perspetiva, os indivíduos têm recursos limitados (e.g. tempo, atenção e energia) (Burke & Greenglass, 1987). Trata-se de um conflito

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

bidirecional e recíproco (Greenhaus & Beutell, 1985), na medida em que a participação no trabalho ou o stress adjacente do mesmo interfere com a participação na esfera familiar – conflito trabalho-família (CTF), e a participação na família interfere com o desempenho no trabalho – conflito família-trabalho (CFT) (Greenhaus & Powell, 2003).

Segundo Greenhaus e Beutell (1985) existem três formas de conflito: (a) baseado no tempo, o qual se refere à impossibilidade de o tempo dedicado num dos domínios ser igualmente dedicado no outro domínio; (b) baseado na tensão, em que o stress desenvolvido num domínio afeta a performance do indivíduo no outro domínio; e (c) baseado no comportamento, segundo o qual as exigências comportamentais de um determinado domínio não são compatíveis com as exigências do outro.

É importante referir que o CTF afeta predominantemente o seio familiar, enquanto o CFT afeta maioritariamente o trabalho do indivíduo (Frone, Russell & Cooper, 1992a), o que indica que apesar de o conflito ser originado num determinado domínio afeta diretamente a performance e o bem-estar do indivíduo no outro domínio (Amstad et al., 2011). Ainda a salientar que, segundo Frone, Russell e Cooper (1992b), o CTF é mais prevalente que o CFT, sugerindo assim, uma maior permeabilidade das barreiras do seio familiar face às responsabilidades relativas ao trabalho.

Existem fatores que se designam antecedentes do conflito, e Bryon (2005) identificou três categorias: (a) variáveis de cariz profissional (e.g., tempo dispensado no trabalho, stress no trabalho...); (b) variáveis familiares (e.g., estrutura e suporte familiar, tempo dedicado à família, stress familiar...); e (c) variáveis individuais e demográficas (e.g. estilos de *coping*). As variáveis profissionais encontram-se mais associadas com a interferência trabalho-família, enquanto as variáveis familiares se encontram mais relacionadas com a interferência família-trabalho; as variáveis individuais e demográficas encontram-se igualmente associadas a ambas as situações, mas revelam-se fracos preditores (Byron, 2005).

Se, por um lado existe conflito entre trabalho e família, por outro existe um equilíbrio entre ambas as esferas, onde os papéis desempenhados nestas funcionam como “aliados ao invés de inimigos” (Greenhaus & Powell, 2006). A interdependência positiva da interface trabalho-família começou a ganhar a sua relevância devido ao seu potencial para descrever qualidades positivas adjacentes da relação entre o trabalho e a família (McMillan, Morris & Atchley, 2011) e vários termos têm sido utilizados na literatura para descrever esta relação (e.g., enriquecimento, facilitação, *spillover* positivo). Naturalmente, existem autores que consideram tais construtos como distintos entre si (Carlson, Kackmar, Wayne & Grzywacz, 2006), mas também autores que os consideram sinónimos (Frone, 2003; Greenhaus & Powell,

2006). Neste sentido, seguiremos a sugestão de Maertz Jr. e Boyar (2010) de adotar o enriquecimento como conceito central no que respeita à interface positiva entre o trabalho e a família (ETF).

Assim sendo, o enriquecimento pode ser definido como “até que ponto as experiências de um papel (domínio) melhoram a qualidade de vida no outro papel (domínio)” (p. 73, Greenhaus & Powell, 2006). Ou seja, as experiências vividas em cada um dos papéis desempenhados produzem recursos que podem ser utilizados de forma benéfica no desempenho de outro papel, aumentando assim a qualidade de vida do indivíduo (Powell & Greenhaus, 2006). O enriquecimento, tal como o conflito assume uma natureza bidirecional, no sentido em que os benefícios (recursos) decorrentes do papel desempenhado no trabalho poderão ser transferidos e aplicados no papel desempenhado na família e vice-versa (McNall, Nicklin & Masuda, 2010).

Segundo Greenhaus e Powell (2006) podem ser adquiridos cinco tipos de recursos resultantes da interação entre o trabalho e a família: (a) *competências e perspectivas* (e.g., competências cognitivas e afetivas e definição de problemas e resolução dos mesmos); (b) *recursos físicos e psicológicos* (e.g., saúde física e autoestima); (c) *recursos de capital social* (e.g., informação e networking); (d) *flexibilidade* (e.g., flexibilidade em termos de tempo, ritmo e localização) e (e) *recursos materiais* (e.g., dinheiro, prendas derivadas da família e do trabalho). Estes recursos são gerados num determinado domínio e ajudam a melhorar a performance do indivíduo no outro domínio, podendo promover uma boa performance e afeto positivo em ambos os domínios, através de dois caminhos (Powell & Greenhaus, 2006). Assim sendo, o enriquecimento poderá ocorrer através de um caminho instrumental, em que os recursos podem ser transferidos diretamente de um papel para o outro, melhorando a performance do indivíduo no papel de destino (Greenhaus & Powell, 2006). Exemplificando, os indivíduos acreditam que a sua vida familiar lhes fornece novas formas de interação com os colegas de trabalho e ajuda a melhorar a sua capacidade de *multitasking* no trabalho (Carlson et al., 2006). Por outro lado, o enriquecimento poderá ocorrer através de um caminho afetivo, em que os recursos produzidos num domínio promovem um afeto positivo nesse mesmo domínio e, que por sua vez, gera igualmente um afeto positivo noutra domínio (i.e., indiretamente) (Greenhaus & Powell, 2006). Ou seja, um indivíduo que saia do seu trabalho com um mood positivo e alegre tende a responder de forma mais positiva (i.e., mais paciente e feliz) à sua família, melhorando assim, a sua performance (Carlson et al., 2006).

Esta perspectiva de interdependência positiva reconhece que existem efeitos positivos adjacentes do enriquecimento entre o trabalho e a família (Greenhaus & Parasuraman, 1999;

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

Frone, 2003). Este equilíbrio entre ambos os domínios está relacionado com a satisfação e o envolvimento dos indivíduos nos seus papéis profissionais e familiares (Frone, 2003).

Utilizando a mesma tipologia de Allen, Herst, Bruck e Sutton (2000) para identificar as consequências do CTF, o ETF apresenta igualmente consequências relacionadas com trabalho (e.g., aumento da satisfação com o trabalho e aumento do compromisso); não relacionadas com o trabalho (e.g., aumento da satisfação com o seio familiar, aumento da satisfação da vida em geral e aumento da autoestima) e relacionadas com a saúde (e.g., melhorias na saúde física e psicológica e diminuição do stress) (McNall et al., 2010).

A relação entre trabalho e família, como já notámos, tem sido objeto de estudo por vários autores, sendo explicada através de diferentes perspetivas e teorias – focadas essencialmente em compreender como é que a participação num dos domínios afeta a performance do indivíduo noutro domínio, quer seja de uma forma negativa (CTF) ou positiva (ETF). Uma outra vertente de estudo, procura não perceber de que forma cada domínio interfere com outro, mas sim compreender de que forma o indivíduo gere os diferentes papéis que assume na sua vida, focando-se essencialmente no processo – balanço/equilíbrio trabalho-família (BTF) (Ferguson, Carlson, Zivnuska & Whitten, 2012).

Existem várias formas para definir o equilíbrio entre o trabalho e a família, sendo por isso, difícil fixar-nos em apenas uma única definição. Inicialmente o equilíbrio trabalho-família, era definido como a ausência de conflito entre os domínios, e a presença de enriquecimento entre os mesmos (Frone, 2003). No entanto, conflito e enriquecimento, apesar de conceitos centrais no que toca à relação trabalho-família são distintos do conceito de equilíbrio (Wayne, Butts, Casper & Allen, 2017). Neste sentido, Greenhaus e Allen (2011) definem equilíbrio como quando a eficácia e a satisfação com o trabalho e com a família são consistentes com as prioridades de vida.

Devido à falta de consenso quanto à definição de equilíbrio entre trabalho e família, Wayne e colegas (2017) forneceram um modelo que conceptualiza o equilíbrio trabalho-família através de quatro perspetivas: (a) *spillover aditivo* (efeitos únicos bidirecionais do conflito e enriquecimento); (b) *spillover multiplicativo* (efeitos interativos de menor conflito com maior enriquecimento); (c) *equilíbrio da satisfação* (atitude em relação à alocação de recursos entre o trabalho e a família); e (d) *equilíbrio da eficácia* (autoavaliação da forma como se responde às expetativas no trabalho e na família). O equilíbrio trabalho-família mostrou estar positivamente relacionado com a satisfação com o trabalho e com a família, com o compromisso organizacional e com a performance na família (Carlson, Grzywacz & Zivnuska, 2009).

As dimensões da família e do trabalho, como pudemos constatar pelo descrito anteriormente, há muito que têm sido objeto de estudo. A relação entre ambas as dimensões tem sido estudada de forma separada, i.e., de que forma a participação numa das dimensões poderá influenciar a participação na outra (CTF e ETF) ou de que forma será possível gerir e balancear ambas (BTF). No entanto, no presente estudo não queremos prosseguir com esse tipo de abordagem. Sendo duas dimensões tão importantes na vida do indivíduo e tão próximas uma da outra, queremos sim focar numa metodologia que estude estas dimensões em conjunto, de forma unitária, fugindo ao que habitualmente se tem feito. Neste sentido, iremos estudar a relação entre o trabalho e família através de uma perspetiva mais particular, centrando-nos no compromisso do indivíduo para com o seu trabalho e para com a sua relação romântica, de forma a fornecer uma nova visão acerca do conflito entre os dois domínios. Para tal recorreremos ao Modelo de Investimento de Rusbult (1980).

Modelo de Investimento de Rusbult

Relação Amorosa

O Modelo de Investimento de Rusbult (MIR) tem como base a Teoria da Interdependência (Kelley & Thibaut, 1978), que partilha da premissa de que os indivíduos iniciam e mantêm os seus relacionamentos, em parte, devido aos benefícios resultantes dessa interação (Rusbult & Buunk, 1993), procurando maximizar os seus ganhos e minimizar os custos. Por ganhos, entenda-se os prazeres, satisfações e gratificações que o indivíduo experiencia como consequência do seu envolvimento, e por custos os fatores que inibem ou prejudicam o envolvimento em si (Thibaut & Kelley, 1959).

A Teoria da Interdependência tem como componente-chave a dependência. A dependência consiste no grau em que o indivíduo necessita do seu relacionamento ou companheiro ou depende exclusivamente do mesmo para dar resposta às suas necessidades (Rusbult, Martz & Agnew, 1998) e no grau em que o indivíduo depende do seu envolvimento no relacionamento para garantir o seu próprio bem-estar (Agnew, Rusbult, Lange & Langston, 1998). A dependência torna-se maior quando o relacionamento fornece bons resultados (benefícios) e quando as alternativas ao mesmo são fracas (Agnew et al., 1998). A dependência trata-se de um estado estrutural referente ao grau de dependência do indivíduo relativamente ao seu relacionamento, podendo ser percecionado como consciente ou não. Quando o estado de dependência é efetivamente experienciado (i.e., influencia diariamente o

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

comportamento do indivíduo na sua relação), passa a ser representado através do compromisso, que emerge como uma propriedade da dependência (Agnew et al.,1998).

O MIR tem como principal objetivo prever o grau de compromisso e satisfação com uma relação (Rusbult, 1980), apontando para a importância da estrutura da mesma como um determinante do comportamento dos envolvidos (Rusbult, Zembrodt & Gunn, 1982). É um modelo utilizado para perceber como é que os indivíduos mantêm e permanecem nas suas relações românticas e o porquê de alguns indivíduos abandonarem os seus relacionamentos (Rodrigues & Lopes, 2012).

O compromisso, segundo Rusbult e Buunk (1993) é um construto multidimensional, constituído por três componentes: (a) a componente afetiva – ligação afetiva desenvolvida entre os indivíduos envolvidos na relação (i.e., vínculo psicológico com a relação); (b) a componente cognitiva – percepção de continuidade do relacionamento (i.e., orientação a longo-prazo); e (c) a componente conativa – motivação intrínseca para persistir com o relacionamento (Arriaga & Agnew, 2001).

Este modelo sugere que o compromisso se refere à probabilidade de um indivíduo se manter na relação e de se encontrar psicologicamente vinculado a esta (Rusbult, 1980), estando dependente de três dimensões: (a) a satisfação com a relação; (b) a qualidade das alternativas existentes e (c) o tamanho do investimento (para uma representação deste modelo, ver Figura 1).

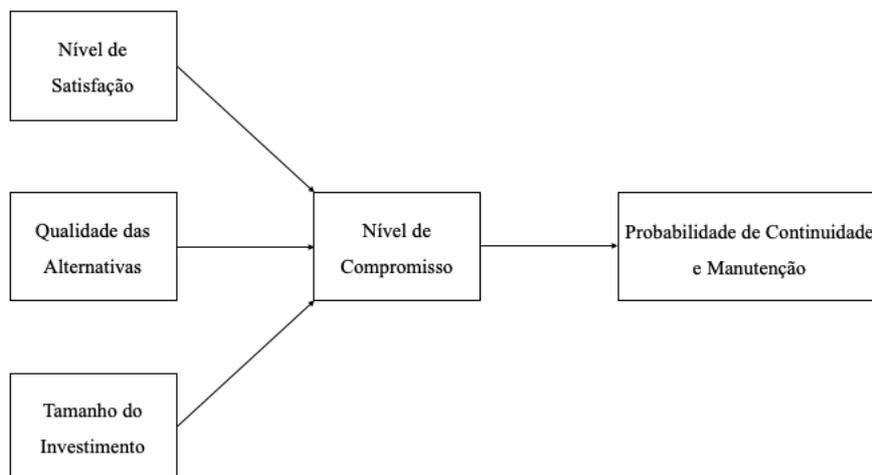


Figura 1. Modelo de Investimento de Rusbult (Adaptado de Rusbult, Martz & Agnew, 1998).

A satisfação consiste no nível de avaliação positiva (afeto e/ou atração) associado à relação, tendo por base uma comparação entre os ganhos e os custos relativos a essa mesma relação/trabalho (Rusbult, 1980). Esta comparação exprime-se tendo em conta experiências

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

passadas relativamente a relações românticas ou a empregos, criando-se assim uma expectativa que será a base da comparação (Agnew, 2009). Quando os resultados desta comparação são superiores, i.e., quando há mais ganhos do que custos, o indivíduo experiencia satisfação e, ao invés, experiencia insatisfação (Le & Agnew, 2003).

É ainda de salientar que, apesar de as recompensas conduzirem a níveis mais elevados de satisfação, por vezes as variações nos custos da relação não afetam significativamente a mesma (Rusbult, 1983). Tal sucede em relações de ainda curta duração, uma vez que os custos da mesma não são evidentes em períodos iniciais, pois os indivíduos ainda se estão a conhecer e são mais generosos com os erros e as falhas do parceiro, não dando a mostrar o verdadeiro “eu” (Rusbult, 1983).

A qualidade das alternativas à relação refere-se a um julgamento individual quanto à atratividade das alternativas disponíveis (Rusbult & Buunk, 1993), sendo definida como a qualidade da melhor alternativa disponível à relação atual (Farrell & Rusbult, 1981). Ou seja, se há alternativas que providenciem resultados mais benéficos à relação – situações externas (Rodrigues, Lopes & Oliveira, 2011). No entanto, é de salientar que o indivíduo poderá manter-se na relação por falta de alternativas e/ou por considerar que a melhor alternativa será não ter relação (Le & Agnew, 2003).

O tamanho do investimento refere-se aos recursos que são depositados na relação, sendo estes intrínsecos ou extrínsecos (Rusbult, 1980; Farrell & Rusbult, 1981). Recursos intrínsecos referem-se a tempo, envolvimento emocional e *self-disclosures* (Rusbult, 1980), enquanto os recursos extrínsecos dizem respeito, por exemplo, ao status associado à relação e aos bens materiais possuídos (e.g., casa, carro...), à rede de amigos em comum, a memórias partilhadas (Rusbult, 1983; Lee & Agnew, 2003). Assim sendo, quanto maior for o investimento depositado na relação, maior será o nível de compromisso, estando associados grandes custos à hipótese de abandonar a relação (Rusbult, 1983). Por este motivo, alguns indivíduos permanecem nas suas relações, mesmo não o preferindo (Agnew, 2009).

De acordo com o modelo, o compromisso aumenta quando a satisfação com a relação (diminuição dos custos e aumento dos ganhos) e o investimento depositado aumentam e a qualidade das alternativas diminui, i.e., é fraca (Rusbult, 1980) – antecedentes do compromisso. No entanto, estes antecedentes não precisam de estar todos presentes para que o compromisso seja experienciado, como é o caso de relações abusivas, em que os indivíduos permanecem nas mesmas devido, por exemplo ao grande investimento que depositaram na relação (Le & Agnew, 2003).

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

É importante referir que altos níveis de compromisso com o relacionamento estão associados com a continuação voluntária da relação (Rusbult, 1993) e com uma variedade de comportamentos pró-relação, uma vez que indivíduos comprometidos estão dispostos a um maior esforço para a manutenção da sua relação (Agnew et al., 1998). À medida que os indivíduos se vão tornando mais comprometidos, a sua representação do self passa a ser uma representação coletiva, na qual os seus parceiros são parte integrante – *interdependência cognitiva* (Agnew et al., 1998).

Apesar de ser um modelo associado e aplicado às relações de cariz romântico (Rusbult, 1980a), tem sido também aplicado a relações de amizade (Rusbult, 1980b) e em contexto organizacional (Farrel & Rusbult, 1981). O MIR foi ainda alargado e adaptado a outras áreas de estudo, nomeadamente para prever comportamentos ecológicos (Davis, Le & Coy, 2011); para prever a permanência de participantes no seu grupo hierárquico em jogos online (Odrowska & Massar, 2014); e a nível do desporto e da atividade física, surgindo o Modelo do Compromisso no Desporto (Schmidt & Stein, 1991; Williams, 2013). Por aqui se percebe a robustez e a validade deste modelo.

O Modelo do Investimento de Rusbult aplicado ao contexto do trabalho. O modelo de investimento de Rusbult, como referido anteriormente, foi ampliado para a esfera organizacional (Farrell & Rusbult, 1981), com o intuito de compreender o porquê de os indivíduos permanecerem ou não no seu trabalho.

De acordo com Rusbult e Farrell (1983), o compromisso diz respeito à probabilidade de um indivíduo permanecer no seu trabalho e sentir-se psicologicamente vinculado com o mesmo, estando satisfeito ou não. Não obstante esta definição e a mérito de curiosidade, a definição mais popular no campo das organizações é a de Meyer e Allen (1991), que conceptualizaram este conceito através de um modelo tridimensional. O modelo é constituído pelo (a) compromisso afetivo, que se refere ao vínculo emocional, à identificação e ao envolvimento do indivíduo com a organização; (b) pelo compromisso de continuidade, em que o indivíduo se mantém na organização pois necessita, uma vez que os custos associados à sua saída são elevados; e (c) pelo compromisso normativo, associado ao sentimento de obrigação do indivíduo de permanecer na organização. Facilmente visualizamos as semelhanças em ambas as definições.

À semelhança do MIR aplicado às relações amorosas, o compromisso encontra-se dependente da (a) satisfação com o trabalho; (b) da qualidade das alternativas; e (c) do tamanho do investimento (Farrell & Rusbult, 1981).

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

A satisfação com o trabalho refere-se aos bons e maus aspetos do trabalho em si, representando o nível de avaliação positiva do indivíduo face ao trabalho (Rusbult & Farrell, 1983). A qualidade das alternativas face ao trabalho atual passa por outras opções de trabalho ou simplesmente por ficar desempregado (Farrell & Rusbult, 1981). As alternativas face ao trabalho estão negativamente relacionadas com o compromisso (Farrell & Rusbult, 1981). O tamanho do investimento diz respeito aos recursos que são depositados no trabalho em si, sendo que quanto maior o investimento maior será o compromisso e maiores serão os custos relativos a uma possível saída (Farrell & Rusbult, 1981).

A escolha do modelo acima mencionado deve-se, para além da sua abrangência e aplicabilidade em diversas áreas, a possibilidade de englobar numa única metodologia o estudo de dois domínios habitualmente estudados de forma separada. Com a aplicação do MIR ao estudo do compromisso tanto no trabalho como na relação romântica, pretendemos não cair nos erros habituais ao conciliar uma única metodologia. Neste sentido, e com base em teses anteriores no âmbito do estudo do compromisso (Carvalho, 2017; Salvador, 2017) utilizaremos um indicador designado de *match vs. mismatch* do compromisso. Este indicador representa uma situação de equilíbrio e/ou desequilíbrio entre os dois domínios – trabalho e relações românticas. O ponto de equilíbrio equivale a zero, i.e., quando o indivíduo se encontra tão comprometido com o trabalho como com a sua relação; quanto maior for o valor do indicador, maior será o *mismatch* para a relação, ou seja, o indivíduo encontra-se mais comprometido com a sua relação do que com o seu trabalho. Quanto menor o seu valor, maior será o *mismatch* para o trabalho, ou seja, o indivíduo encontra-se mais comprometido com o seu trabalho do que com a sua relação. Na Figura 2 podemos encontrar uma representação gráfica deste indicador.

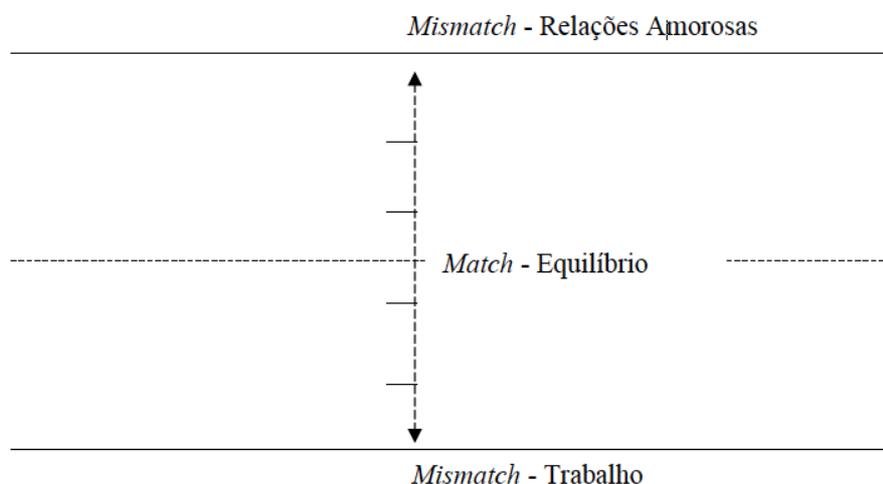


Figura 2. Imagem Ilustrativa Match e Mismatch (Adaptado de Carvalho, 2017; Salvador, 2017).

Respostas individuais face à insatisfação no trabalho

Face às situações de *match* e *mismatch* do compromisso, um dos objetivos do nosso estudo é o de compreender de que forma estas poderão associar-se à performance do indivíduo no seu local de trabalho, mais especificamente, de que forma o indivíduo responde perante situações que geram insatisfação no seu local de trabalho. As respostas poderão ser integrativas ou disruptivas e serão explicadas seguidamente.

Hirschman (1970) procurou analisar a forma como os colaboradores de uma empresa respondem face a situações de descontentamento, i.e., situações em que existem problemas que afetam a sua satisfação face ao trabalho. De acordo com o trabalho de Hirschman's (1970) existem três tipos de resposta face à insatisfação: (a) a saída; (b) a voz e (c) a lealdade. Rusbult e colegas (1982) ampliaram a tipologia de Hirschman (1970) para o contexto das relações amorosas, incluindo ainda uma quarta resposta face ao descontentamento – a negligência. No entanto, apenas nos focaremos nas respostas face à insatisfação no local de trabalho e não na relação amorosa, mas acrescentando a dimensão de negligência proposta por Rusbult e colegas (1982).

A resposta de saída, corresponde a comportamentos como demissão, de procura por outro trabalho, transferência de departamento/posição ou pensamentos de saída da organização (Farrell & Rusbult, 1983).

A voz consiste em discutir com os supervisores ou colegas acerca dos problemas atuais na organização, com o intuito de encontrar soluções para resolver a situação (Farrell & Rusbult, 1992). Este tipo de resposta tem como objetivo a reparação das condições deterioradas, de forma a recuperar-se os níveis de performance anteriores (Farrell, 1983). É de salientar que a eficácia da voz está dependente da reação de alguém a esta resposta, uma vez que discutir o assunto e fazer sugestões implica que exista alguém que responda (Whitney & Cooper, 1989).

A lealdade está associada a atitudes de apoio face à situação atual, referindo-se a um suporte mais direto ou indireto face à organização (Rusbult, Farrell, Rogers & Mainous, 1988). Este tipo de resposta é utilizado quando os colaboradores não escolhem nem a saída nem a voz, esperando passivamente que as condições melhorem (Farrell, 1983). A lealdade refere-se também o apoio incondicional e defesa da organização face a críticas (Farrell & Rusbult, 1983).

A negligência segundo Rusbult et al., (1988) corresponde a um comportamento passivo de permissão de que as condições da organização continuem a deteriorar-se, através do desinvestimento e desinteresse na mesma, bem como a comportamentos de absentismo e de pontualidade (Farrell & Rusbult, 1983; Farrell & Rusbult, 1992).

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

Estas respostas diferem ao longo de duas dimensões: construtividade versus destrutividade (eixo horizontal), referente ao impacto da resposta na organização e atividade versus passividade (eixo vertical) (Farrell & Rusbult, 1992), que cruzadas geram quatro quadrantes, onde as categorias de resposta estão inseridas. A voz e a saída são respostas construtivas (integrativas) enquanto a saída e a negligência são respostas destrutivas (disruptivas). A representação gráfica deste modelo encontra-se ilustrada na Figura 3. A voz e a saída são mecanismos mais ativos e participativos, ao contrário da lealdade e negligência que assumem um carácter passivo, i.e., são respostas que não fazem nada quanto à situação (Rusbult et al., 1982). Apesar de a voz ser considerada uma resposta construtiva, Aravopoulou, Mitsakis & Malore (2017) referem o carácter destrutivo e agressivo desta, exprimida através de queixas formais e comentários negativos que proliferam o mau ambiente laboral.

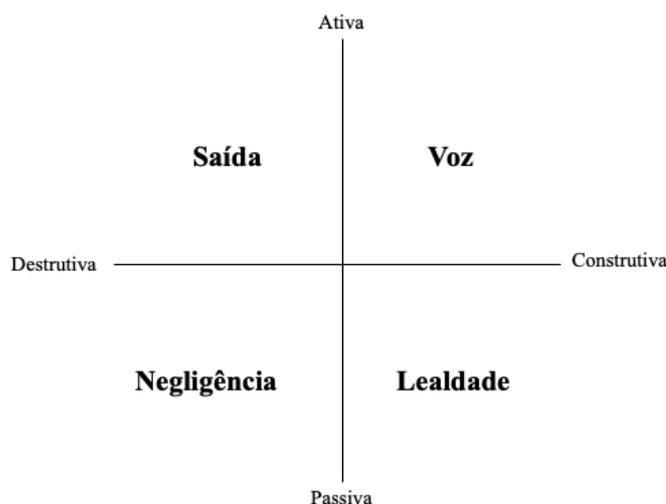


Figura 3. Saída, Voz, Lealdade e Negligência: Tipologia de respostas face à insatisfação no trabalho (Adaptado de Farrell & Rusbult, 1992).

De acordo com Rusbult, Johnson e Morrow (1986), as respostas ativas são mais racionais, no sentido em que o indivíduo pondera o que ganha e o que perde com a voz e com a saída, enquanto as respostas passivas são mais automáticas.

É necessário ressaltar que esta tipologia de respostas está integrada num modelo designado EVLN (exit-voice-loyalty-neglect), que se distingue da tipologia definida por Hirshman (1970), uma vez que apesar de permanecerem os mesmos conceitos a sua definição difere (Dowding & John, 2012; Aravopoulou et al., 2017). É um modelo que tem sido conceptualizado de diferentes formas e por diversos autores, o que poderá tornar pouco clara a sua análise.

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

O modelo EVLN é importante para analisar a relação entre cada tipo de resposta e a insatisfação face ao trabalho, tornando relevante responder à questão sob que circunstâncias os indivíduos adotam determinadas respostas quando confrontados com situações que geram descontentamento. O MIR, descrito anteriormente, explica precisamente as condições sob as quais cada tipo de resposta emerge (Rusbult et al., 1982), relacionando as variáveis do modelo com cada tipo de resposta. Neste sentido, indivíduos que se encontram mais satisfeitos com o seu trabalho e/ou relação à priori dos acontecimentos críticos, tendem a responder a esses acontecimentos com estratégias de voz e lealdade, inibindo as respostas destrutivas (Farrell & Rusbult, 1983; Rusbult et al., 1986; Rusbult et al., 1988). Tal acontece porque se o indivíduo estiver satisfeito com o trabalho e com a relação terá maior vontade e motivação para melhorar as condições, sentindo-se otimista quanto à melhoria da situação (Rusbult et al., 1982; Rusbult et al., 1988).

A qualidade das alternativas determina se o tipo de resposta é ativo ou passivo. Assim sendo, boas alternativas refletem motivação no indivíduo para fazer algo, recorrendo ou à voz ou à saída (Rusbult et al., 1982; Farrell & Rusbult, 1983; Rusbult et al., 1988). Más alternativas estão associadas a estratégias de lealdade ou negligência (Rusbult et al., 1982; Farrell & Rusbult, 1983; Rusbult et al., 1988).

Quanto maior for o investimento depositado no trabalho e na relação, seja através de recursos intrínsecos ou extrínsecos, maior será a tendência para respostas de cariz construtivo, uma vez que os custos de saída teriam grande impacto e, portanto, tende a ser feito um esforço para se recuperar e manter o trabalho e a relação (Rusbult et al., 1982; Farrell & Rusbult, 1983; Rusbult et al., 1986; Rusbult et al., 1988). Contrariamente, baixo investimento é sinónimo de pouco a perder, e, portanto, nestas situações, os indivíduos recorrem a respostas de saída ou negligência (Rusbult et al., 1982; Farrell & Rusbult, 1983; Rusbult et al., 1988).

A emergência de cada tipo de resposta difere ao longo do tempo, estando dependente, como descrito, das situações que ocorrem. Segundo Rusbult et al., (1986), quanto maior a severidade da situação, maior será a tendência para a utilização de estratégias ativas e menor a de estratégias passivas.

Farrell & Rusbult (1983) verificaram igualmente a relação entre cada tipo de resposta e variáveis sociodemográficas, como o sexo – as mulheres tendem a sair mais facilmente do seu trabalho do que os homens, recorrendo estes últimos, mais facilmente a estratégias de voz; e como a idade – colaboradores mais novos têm uma maior probabilidade de assumir respostas de saída e negligência.

É importante referir que, os comportamentos de voz, aparecem muitas das vezes na literatura como comportamentos de cidadania organizacional (e.g., iniciativa individual e conceber sugestões construtivas) (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006). Por outro lado, podemos de certa forma, incluir a negligência no grupo de comportamentos contra-produtivos que, segundo Spector e Fox (2005) consistem em “atos voluntários que provocam danos ou que têm intenção de provocar danos à organização e aos seus constituintes” (p. 151-152).

Na sequência do que apresentámos anteriormente, formulamos as seguintes hipóteses para o presente estudo:

H1: O *match vs. mismatch* do compromisso está associado à utilização de respostas integrativas e disruptivas, face à insatisfação no local de trabalho:

1a: O *mismatch* para o trabalho está associado à utilização de respostas integrativas, face à insatisfação no local de trabalho.

1b: O *mismatch* para a relação está associado à utilização de respostas disruptivas, face à insatisfação no local de trabalho.

No presente estudo procuraremos ainda perceber se a relação entre o *match* do compromisso e os comportamentos a adotar em situações de insatisfação no local de trabalho, poderão ser explicados pela perceção de suporte por parte da chefia como por parte do parceiro, funcionando então como mediadoras da relação em análise. De seguida, apresentamos estas dimensões e como se relacionam com o quadro teórico referido anteriormente.

O papel do suporte da chefia e do parceiro na associação entre *Match vs. Mismatch* do compromisso e a utilização de respostas individuais face à insatisfação no local de trabalho

Suporte da chefia

O estilo de supervisão, característica do contexto organizacional, começou por ser estudada como determinante da autodeterminação e criatividade dos colaboradores (Deci & Ryan, 1984, 1987). Esta característica foi ainda relacionada com a retenção de colaboradores nas organizações (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe & Rhoades, 2002), com o turnover (Maertz Jr., Griffeth, Campbell & Allen, 2007), com a satisfação com o trabalho e o trabalho em equipa (Griffin, Pattersson, West, 2001), entre outros. O campo dos estilos de supervisão é bastante amplo e atualmente tende a falar-se em estilos de liderança, sendo estes diversos. No entanto, no presente estudo optámos por nos focar neste construto de uma forma

mais simples e mais geral, com o intuito de servir o propósito do mesmo, sendo o próprio estilo de supervisão uma característica do suporte da chefia.

A percepção de suporte por parte da chefia corresponde a uma percepção geral, feita pelo colaborador, quanto ao grau em que os seus supervisores valorizam as suas contribuições e se preocupam com o seu bem-estar (Eisenberger et al., 2002). Os colaboradores percebem suporte quando as suas chefias demonstram preocupação com os seus sentimentos e necessidades, quando encorajam os seus subordinados a falar sobre o que os preocupa e quando fornecem um feedback construtivo e informativo (Deci & Ryan, 1987; Oldham & Cummings, 1996). Trata-se de um estilo de supervisão que facilita e incentiva o desenvolvimento das competências dos colaboradores. Contrariamente, quando as chefias são controladoras e vigiam constantemente o comportamento dos colaboradores, quando fornecem feedback de forma denegrida e quando fazem pressão para que os colaboradores sintam e se comportem de determinado modo (Deci & Ryan, 1989, Oldham & Cummings, 1996), não existe percepção de suporte e os colaboradores não se sentem nem satisfeitos nem motivados no seu local de trabalho.

É importante referir que a percepção de suporte por parte da chefia apesar de relacionado, é um construto distinto da percepção de suporte por parte da organização. As chefias atuam como agentes da organização que têm a responsabilidade de orientar e avaliar o desempenho dos seus colaboradores e a forma como tratam os mesmos é reflexo de como a organização os vê (Eisenberger et al., 2002). A percepção de suporte por parte das chefias trata-se de um antecedente da percepção de suporte por parte da organização, ou seja, a orientação favorável ou desfavorável das chefias para com os colaboradores é um indicativo do apoio ou não da organização.

Suporte do Parceiro

Por outro lado, quando falamos de suporte por parte do parceiro ou suporte social estamos perante um construto multidimensional que engloba três dimensões: suporte emocional, suporte instrumental e suporte informacional (Helgeson, 2003). O suporte emocional refere-se à disponibilidade do indivíduo para ouvir o outro, para se preocupar e para providenciar tranquilidade e sentimento de valorização. O suporte instrumental diz respeito a um apoio mais tangível e concreto, como ajudar nas tarefas domésticas ou emprestar dinheiro. O suporte informacional, como o próprio nome indica, consiste em fornecer informação ou orientação (Helgeson, 2003). Assim sendo, um indivíduo poderá perceber o suporte por parte do seu parceiro de diversas formas. De acordo com Cutrona, Russell & Gardner (2005) o suporte consistente e efetivo por parte de um parceiro, para além de melhorar a percepção de

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

que efetivamente o parceiro apoia e é confiável, aumenta a satisfação com o relacionamento e melhora o bem-estar físico e psicológico.

Em suma, espera-se que o *mismatch* para a relação se associe à percepção de suporte por parte do parceiro. Em contrapartida, o *mismatch* para o trabalho deverá associar-se à percepção de suporte por parte da chefia. Neste sentido, foi formulada a seguinte hipótese:

H2: A relação entre o *match vs. mismatch* do compromisso e a utilização de respostas integrativas e disruptivas, face à insatisfação no local de trabalho é explicada tanto pela percepção de suporte da chefia como do parceiro.

De seguida, apresentaremos um estudo correlacional onde será testada a associação entre o *match vs. mismatch* do compromisso e a utilização de respostas integrativas e disruptivas, face à insatisfação no local de trabalho, bem como o papel mediador da percepção de suporte por parte da chefia e do parceiro nesta associação.

Capítulo II – Método

Participantes

A amostra do presente estudo é não probabilística por conveniência, uma vez que foram definidos critérios específicos para o preenchimento do questionário. Os critérios definidos são estar simultaneamente numa relação amorosa e a trabalhar.

Participaram no estudo 646 participantes, dos quais após análises preliminares e respetivos filtros permaneceram para análise 465. Destes 80.2% ($n = 373$) são mulheres e no total as idades estão compreendidas entre os 19 e os 64 anos ($M = 32.75$, $DP = 10.96$). No que concerne às habilitações literárias, estão distribuídas por: até ao 9º ano, 5.6%; com ensino secundário 25.4%; e com ensino superior 68%.

Todos os participantes estavam envolvidos numa relação romântica no momento da sua participação, estando 53.1% solteiros numa relação, 30.5% casados e 16.3% em união de facto. A amplitude no que toca à duração das relações varia entre 1 mês a 517 meses ($M = 116.01$, $DP = 118.35$). Quanto à coabitação 58.5% dos participantes coabitam com o/a seu/sua parceiro(a), e destes 56.3% coabitam permanentemente. Dos 646 participantes, 37.6% ($n = 175$) referiu ter filhos.

No que diz respeito à antiguidade dos participantes na organização ou instituição em que estavam empregados, esta variou entre um mês e os 545 meses ($M = 80.88$, $DP = 107.47$). Existem 69.5% ($n = 323$) dos participantes com emprego permanente (i.e., efetivos), sendo que os restantes se encontravam em situações profissionais mais temporárias ou a conciliar o seu emprego com os estudos.

Procedimento

A recolha de dados foi realizada através da aplicação de um questionário individual de autopreenchimento, criado com recurso à plataforma *Qualtrics*. A divulgação foi feita online, através de um link nas redes sociais (Facebook e LinkedIn), tendo estado disponível aproximadamente três meses. O questionário iniciava com uma folha de rosto, onde era explicado brevemente o objetivo do estudo, e dadas garantias de anonimato e confidencialidade da informação (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). De seguida, eram apresentadas questões socioprofissionais e só posteriormente as escalas utilizadas. No final do questionário era feito um agradecimento à participação dos participantes e disponibilizado um e-mail de contacto, caso pretendessem obter alguma

informação ou colocar questões. O questionário não tinha tempo limite para o seu preenchimento, sendo o tempo médio de resposta cerca de 15 minutos.

Instrumentos

O questionário era constituído por cinco escalas, sendo elas: (a) a Escala de Investimento de Rusbult aplicada às relações românticas, (b) a Escala de Investimento de Rusbult aplicada ao trabalho; (c) a Escala de Saída, Voz, Lealdade e Negligência; (d) a Escala de Perceção de Suporte por parte da Chefia; e (e) a Escala de Perceção de Suporte por parte do Parceiro.

Escala do Modelo de Investimento de Rusbult

Relações amorosas. A Escala de Investimento de Rusbult aplicada às relações amorosas (IMS, Rusbult et al., 1998) foi adaptada e validada para Portugal, surgindo uma versão mais reduzida da mesma (IMS-S; Rodrigues & Lopes, 2013), a qual foi utilizada no presente estudo. A escala reduzida é composta por 13 itens divididos pelas quatro dimensões (cada dimensão é constituída por três itens, exceto a do compromisso que alberga quatro itens) – Satisfação ($\alpha=.94$), Qualidade das Alternativas ($\alpha=.80$), Tamanho do Investimento ($\alpha=.82$) e Compromisso ($\alpha=.89$). A escala de resposta é do tipo *Likert* e varia entre 1 – “Discordo totalmente” e 7 – “Concordo totalmente”.

No presente estudo, a dimensão Satisfação tem uma consistência interna de 0.93 e inclui itens como “O meu relacionamento está próximo do que eu considero ser ideal para mim” ($\alpha=.92$). A dimensão Qualidade das Alternativas apresenta consistência interna de 0.75 e é avaliada através de itens como “As minhas necessidades de intimidade, companhia, etc., poderiam ser facilmente preenchidas através de um relacionamento alternativo” ($\alpha=.75$). O investimento apresenta uma consistência de 0.78 e é medido através de itens como “Sinto-me muito envolvido no meu relacionamento, uma vez que fiz grandes investimentos nele” ($\alpha=.79$) e o compromisso, cuja consistência é de 0.93 é composto por itens como “Desejo que o meu relacionamento dure para sempre” ($\alpha=.91$). Como podemos constatar, as dimensões da Satisfação e do Compromisso apresentam uma excelente consistência interna, enquanto as dimensões da Qualidade das Alternativas e do Investimento uma consistência razoável.

Trabalho. A Escala de Investimento de Rusbult aplicada ao trabalho foi desenvolvida por Rusbult e Farrel (1983), tendo sido adaptada para português por Lopes (*in press*). Esta escala, tal como à semelhança da escala aplicada às relações românticas está dividida em quatro

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

dimensões – Satisfação ($.93 < \alpha < .95$), Qualidade das Alternativas ($.60 < \alpha < .77$), Tamanho do Investimento ($.75 < \alpha < .80$) e Compromisso ($.88 < \alpha < .93$), e é constituída por um total de 16 itens.

Neste estudo, a dimensão Satisfação tem uma consistência interna de 0.93 e inclui itens como “Tomando tudo em consideração, em que medida se encontra satisfeito com o seu trabalho atual?” ($\alpha=.91$). A dimensão Qualidade das Alternativas apresenta consistência interna de 0.79 e é avaliada através de itens como “Em que medida as alternativas ao seu emprego atual correspondem ao seu emprego ideal?” ($\alpha=.78$). O investimento apresenta uma consistência de 0.65 e é medido através de itens como “Tomando tudo em consideração, em que medida considera que existem atividades, pessoas, eventos, bens associados ao seu trabalho que perderia se saísse deste emprego?” ($\alpha=.75$) e o compromisso, cuja consistência é de 0.86 é composto por itens como “Qual o seu grau de compromisso relativamente a este seu trabalho atual?” ($\alpha=.83$). As âncoras na escala de resposta variam consoante a formulação do item, mas são todas do tipo *Likert* de sete pontos (ver anexo).

A consistência interna das quatro dimensões neste estudo não se distanciou muito da escala original, apesar de o Investimento apresentar uma consistência não tão razoável.

Escala de Saída, Voz, Lealdade e Negligência (SVLN).

A Escala de SVLN, desenvolvida por Rusbult et al., (1988), foi adaptada para português por Lopes (*in press*) e é constituída por 20 itens, divididos pelas quatro categorias de resposta: Saída ($\alpha=.76$), Voz ($\alpha=.57$), Lealdade ($\alpha=.56$) e Negligência ($\alpha=.69$). A escala de resposta é do tipo *Likert* e varia entre 1 – “Totalmente falso” e 7 – “Totalmente verdadeiro”.

Neste estudo, a categoria Saída ($\alpha=.85$) inclui itens como “Recentemente, despendi algum tempo à procura de outro trabalho” ($\alpha=.85$). A categoria Voz ($\alpha=.69$) é avaliada através de itens como “Quando tenho uma ideia que pode beneficiar a minha empresa, esforço-me para que ela seja implementada” ($\alpha=.69$). A Lealdade ($\alpha=.59$) é medida através de itens como “Os colaboradores não deviam criticar a empresa ou instituição onde trabalham” ($\alpha=.57$) e a Negligência ($\alpha=.74$) é composta por itens como “Não me preocupo muito com o que se passa na empresa ou instituição na qual estou empregado; apenas me interessa que paguem o meu ordenado” ($\alpha=.74$).

Escala de Percepção de Suporte.

Chefia. A Escala de Percepção de Suporte por parte da Chefia foi desenvolvida por Oldham e Cummings (1996), tendo sido adaptada para português por Lopes (*in press*). No presente estudo, a escala obteve a mesma consistência interna que a escala original ($\alpha=.86$) e é constituída por oito itens cuja amplitude de resposta é do tipo *Likert* e varia entre 1 – “Discordo totalmente” e 7 – “Concordo totalmente”. Esta é composta por itens como “A minha chefia ajuda-me a resolver problemas relacionados com o trabalho” ($\alpha=.84$).

Parceiro. A Escala de Percepção de Suporte por parte do Parceiro foi adaptada a partir da Escala de Percepção de Suporte por parte da Chefia, por Lopes (*in press*). Esta escala apresenta uma consistência interna de .87 e é constituída por cinco itens, como “O/A meu/minha parceiro/a ajuda-me a resolver problemas relacionados com o meu trabalho” ($\alpha=.88$), cuja escala de resposta é do tipo *Likert* e varia entre 1 – “Discordo totalmente” e 7 – “Concordo totalmente”.

Capítulo III – Resultados

Construção do Indicador de *Match vs. Mismatch*

Com o intuito de estudar as dimensões trabalho e família (i.e., relações amorosas) de forma unitária e incorporadas numa única metodologia, procedeu-se à construção de um indicador através da diferença de pontuações entre as médias das escalas dos dois modelos utilizados – Escala do Modelo de Investimento de Rusbult aplicada às relações amorosas e aplicada ao trabalho. Os resultados obtidos através deste indicador poderão variar entre -6 e 6 pontos, sendo que o zero (i.e., o ponto médio do indicador) remete para uma situação de equilíbrio entre ambos os domínios (*match*). Assim sendo, valores acima de zero indicam um desequilíbrio (*mismatch*) para as relações amorosas e valores abaixo remetem para um desequilíbrio para o trabalho.

De modo a analisar a funcionalidade deste novo indicador, foram realizados vários testes *t* contra o ponto médio da escala, i.e., zero (*match*). Como podemos verificar através do Quadro 1, os indivíduos estão mais comprometidos ($M = 1.264$, $DP = 1.835$, $t(338) = 12.686$, $p < .001$) e satisfeitos ($M = 1,158$, $DP = 1.890$, $t(340) = 11.320$, $p < .001$) com a sua relação amorosa. Em contrapartida, os indivíduos encontram-se mais investidos no seu trabalho ($M = -0.742$, $DP = 1.995$, $t(343) = -6.901$, $p < .001$) e percebem a existência de melhores alternativas ao mesmo ($M = -1.882$, $DP = 1.781$, $t(343) = -19.602$, $p < .001$).

Quadro 1

Comparação de Médias através do Teste *t*

Dimensões <i>Match/Mismatch</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	Teste <i>t</i> para uma amostra	
			<i>gl</i>	<i>t</i>
Compromisso	1.264	1.835	338	12.686***
Satisfação	1.158	1.890	340	11.320***
Qualidade das Alternativas	-1.882	1.781	343	-19.602***
Tamanho do Investimento	-0.742	1.995	343	-6.901***

*** $p < .001$

Importa salientar que, apesar da construção do indicador remeter para as quatro dimensões do modelo de investimento de Rusbult – compromisso, satisfação, qualidade das alternativas e investimento, para futuras análises e tendo em conta o propósito do estudo, apenas

analisaremos o indicador do *match* do compromisso. A escolha por esta categoria deve-se ao facto de o compromisso, de acordo com o modelo, resultar da junção das restantes três dimensões, sendo estas, as suas antecedentes.

Análise de Correlações

Foram analisadas as correlações de *Pearson* entre as variáveis do modelo de análise, sendo estas reportadas no Quadro 2. Como podemos constatar, o *match* do compromisso encontra-se negativamente correlacionado com a percepção de suporte por parte da chefia ($r = -0.198, p < .01$), ou seja, quanto menor o *match* do compromisso (i.e., quanto maior o *mismatch* para o trabalho) maior será a percepção de suporte por parte da chefia.

Contrariamente, o *match* do compromisso está positivamente correlacionado com a percepção de suporte por parte do parceiro ($r = .270, p < .001$), ou seja, quanto maior o *match* do compromisso (i.e., quanto maior o *mismatch* para a relação amorosa) maior será a percepção de suporte por parte do parceiro.

O *match* do compromisso encontra-se ainda positivamente correlacionado com a utilização de respostas disruptivas ($r = .595, p < .001$; $r = .251, p < .001$), saída e negligência respetivamente, ou seja, o *mismatch* para a relação está associado com a utilização de respostas disruptivas no local de trabalho. Contrariamente, encontra-se negativamente correlacionado com a utilização da lealdade ($r = -0.220, r < .001$), ou seja, o *mismatch* para o trabalho está relacionado com a utilização da lealdade como resposta no local de trabalho; e não se mostra correlacionado com a utilização da voz.

A utilização da saída está negativamente correlacionada com a percepção de suporte por parte da chefia ($r = -0.373, p < .001$), mas não se correlaciona com a percepção de suporte por parte do parceiro. Encontra-se igualmente negativamente correlacionada com variáveis socioprofissionais, como a idade, a duração da relação amorosa e o tempo de trabalho na organização ($r = -0.224, p < .001$; $r = -0.221, p < .001$; $r = -0.207, p < .001$), respetivamente.

A utilização da saída apenas se encontra positivamente correlacionada com a idade, a duração da relação amorosa e o tempo de trabalho na organização ($r = .203, p < .001$; $r = .164, p < .01$; $r = .229, p < .001$), respetivamente.

A utilização da lealdade está positivamente correlacionada com a percepção de suporte tanto por parte da chefia como do parceiro ($r = .307, p < .001$; $r = .143, p < .01$), respetivamente. Encontra-se igualmente positivamente correlacionada com a idade e a duração da relação ($r = .107, p < .05$; $r = .105, p < .05$).

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

A utilização da negligência está negativamente correlacionada com a percepção de suporte por parte da chefia ($r = -0.204, p < 0.01$) e com a idade e a duração da relação ($r = -0.147, p < .01$; $r = -0.141, p < .01$), respetivamente.

Feita a análise de correlações, e estando, de uma forma geral, a idade, a duração da relação e o tempo de trabalho na organização correlacionados com a utilização das respostas integrativas e disruptivas, decidimos controlar as mesmas para as análises posteriores.

Análise de regressão para o modelo de mediação

Com o objetivo de perceber se a relação entre o *match* do compromisso e a utilização de respostas integrativas ou disruptivas na organização é explicada pela percepção de suporte da chefia e do parceiro, foi testado um modelo de dupla mediação. Para tal, recorreu-se à utilização da Macro Process, para o SPSS da IBM Statistics, desenvolvida por Hayes (2012), Modelo 4.

Uma vez que a nossa variável critério consiste em quatro categorias de resposta, iremos reportar os dados de forma faseada apresentando também os respetivos quadros-síntese, facilitando a análise e a compreensão dos mesmos.

Voz – Resposta Integrativa. De acordo com os dados reportados no Quadro 3, o modelo de mediação para a voz não apresenta valores significativos, pelo que não é verificada a hipótese 1a referente à utilização da voz, nem a hipótese 2.

Apenas é possível verificar que o *match* do compromisso está associado negativamente à percepção de suporte por parte da chefia ($B = -0.193, t = -3.779, p < .001$), mas positivamente à percepção de suporte por parte do parceiro ($B = .131, t = 2.820, p < .01$). Estes dados serão igualmente reportados nos seguintes modelos, uma vez que se trata da mesma relação.

Quadro 3

Resultados de Regressão para o Modelo de Mediação – Voz

Variáveis Predictoras	Suporte Chefia		Suporte Parceiro		Voz	
	B	EP	B	EP	B	EP
Efeito Total						
Constante					2.994***	.439
<i>Match</i> Compromisso					.025	.047
					95% IC = -0.067, .118	

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

Efeito Direto						
Constante	5.305***	.478	6.165***	.434	2.369***	.656
<i>Match</i> Compromisso	-0.193***	.051	.131**	.047	.010	.050
Suporte Chefia					-0.007	.063
Suporte Parceiro					.107	.070
Idade					.014	.018
Duração Relação					.000	.001
Tempo Trabalho					.003	.001
Efeito Indireto						
	.001	.015	.014	.012		
	95% IC = -0.032, .028		95% IC = -0.005, .042			
R ² ajustado						0.117***

** $p < .01$ *** $p < .001$

Lealdade – Resposta Integrativa. O *match* do compromisso, como previsto na hipótese 1a, está associado negativa e significativamente à utilização da lealdade como resposta ($B = -0.119$, $t = -2.719$, $p < .01$), pelo que à medida que o valor do *match* diminui (i.e., quanto maior o *mismatch* para o trabalho) maior será a tendência para a utilização desta estratégia no local de trabalho.

Constata-se que o *match* do compromisso está associado negativamente à perceção de suporte por parte da chefia ($B = -.193$, $t = -3.779$, $p < .001$), mas positivamente à perceção de suporte por parte do parceiro ($B = .131$, $t = 2.820$, $p < .01$). Por sua vez, a perceção de suporte por parte da chefia encontra-se associada positivamente, mas significativamente à utilização da lealdade a como resposta ($B = .209$, $t = 3.665$, $p < .001$), mas a perceção de suporte por parte do parceiro não assume efeito significativo na utilização da lealdade ($B = .101$, $t = 1.604$, $p = .110$). O modelo explica 11.6% ($R^2 = .116$) da variação da utilização da lealdade como resposta face à insatisfação no local de trabalho.

Apenas verificamos um efeito indireto significativo através da mediadora perceção de suporte por parte da chefia ($B = -0.040$, 95% IC = -0.084, -0.012). A perceção de suporte por parte do parceiro não medeia a relação entre o *match* do compromisso e a lealdade ($B = .013$, 95% IC = -0.007, .042).

As variáveis controladas não afetam o modelo de mediação, sendo que o seu contributo não é significativo.

É ainda de salientar que existe um efeito direto significativo do *match* do compromisso na utilização da lealdade como resposta ($B = -0.092$, $t = -2.051$, $p < .05$), pelo que ocorre uma

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

mediação parcial. Ou seja, existir *mismatch* para o trabalho tem efeito na utilização da lealdade como resposta face à insatisfação no local de trabalho, mas essa relação quando mediada pela percepção de suporte por parte da chefia, diminui a sua intensidade.

Como previsto, foi possível confirmar a hipótese 2, no que concerne à utilização da resposta da lealdade, mas apenas através da percepção de suporte por parte da chefia. Os resultados apresentados no Quadro 4.

Quadro 4

Resultados de Regressão para o Modelo de Mediação – Lealdade

Variáveis Predictoras	Suporte Chefia		Suporte Parceiro		Lealdade	
	B	EP	B	EP	B	EP
Efeito Total						
Constante					4.357***	.408
<i>Match</i> Compromisso					-0.119	.044
					95% IC = -0.205, -0.033	
Efeito Direto						
Constante	5.305***	.478	6.165***	.434	2.630***	.588
<i>Match</i> Compromisso	-0.193***	.051	.131**	.047	-0.092*	.045
Suporte Chefia					.209***	.057
Suporte Parceiro					.101	.063
Idade					.004	.016
Duração Relação					.000	.001
Tempo Trabalho					-0.001	.001
Efeito Indireto	-0.040	.019	.013	.012		
	95% IC = -0.084, -0.012		95% IC = -0.007, .042			
R ² ajustado					0.116***	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Saída – Resposta Disruptiva. O *match* do compromisso, como previsto na hipótese 1b, está associado positiva e significativamente à utilização da saída como resposta ($B = .564$, $t = 9.635$, $p < .001$), pelo que à medida que o valor do *match* aumenta (i.e., quanto maior for o *mismatch* para a relação amorosa) maior será a tendência para a utilização desta estratégia no local de trabalho.

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

Constata-se que o *match* do compromisso está associado negativamente à percepção de suporte por parte da chefia ($B = -0.193, t = -3.779, p < .001$), mas positivamente a percepção de suporte por parte do parceiro ($B = .131, t = 2.820, p < .01$). Por sua vez, a percepção de suporte por parte da chefia encontra-se associada negativamente, mas significativamente à utilização da saída como resposta ($B = -0.425, t = -5.751, p < .001$), mas a percepção de suporte por parte do parceiro não assume efeito significativo na utilização da saída ($B = -0.003, t = -0.035, p = .972$). O modelo explica 42,2% ($R^2 = .422$) da variação da utilização da saída como resposta face à insatisfação no local de trabalho.

Apenas verificamos um efeito indireto significativo através da mediadora percepção de suporte por parte da chefia ($B = .082, 95\% \text{ IC} = .034, .141$). A percepção de suporte por parte do parceiro não medeia a relação entre o *match* do compromisso e a saída ($B = -0.000, 95\% \text{ IC} = -0.025, .024$).

As variáveis controladas não afetam o modelo de mediação, sendo que o seu contributo não é significativo.

É ainda de salientar que existe um efeito direto significativo do *match* do compromisso na utilização da saída como resposta ($B = .482, t = 8.317, p < .001$), pelo que ocorre uma mediação parcial. Ou seja, existir *mismatch* para a relação tem efeito na utilização da saída como resposta face à insatisfação no local de trabalho, mas essa relação quando mediada pela percepção de suporte por parte da chefia, diminui a sua intensidade.

Como previsto, foi possível confirmar a hipótese 2, no que concerne à utilização da resposta de saída, mas apenas através da percepção de suporte por parte da chefia. Os resultados podem ser verificados através do Quadro 5.

Quadro 5

Resultados de Regressão para o Modelo de Mediação – Saída

Variáveis Predictoras	Suporte Chefia		Suporte Parceiro		Saída	
	B	EP	B	EP	B	EP
Efeito Total						
Constante					1.949***	.547
<i>Match</i> Compromisso					.564	.059
					95% IC = .449, .679	
Efeito Direto						
Constante	5.305***	.478	6.165***	.434	4.219***	.763

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

<i>Match</i> Compromisso	-0.193***	.051	.131**	.047	.482***	.058
Suporte Chefia					-0.425***	.074
Suporte Parceiro					-0.003	.081
Idade					.003	.020
Duração Relação					-0.001	.002
Tempo Trabalho					-0.002	.002
Efeito Indireto	.082	.028	.000	.012		
	95% IC = .034, .141		95% IC = -0.024, .024			
R ² ajustado						0.442***

** $p < .01$ *** $p < .001$

Negligência – Resposta Disruptiva. O *match* do compromisso, como previsto na hipótese 1b, está associado positiva e significativamente à utilização da negligência como resposta ($B = .133$, $t = 3.406$, $p < .001$), pelo que à medida que o valor do *match* aumenta (i.e., quanto maior for o *mismatch* para a relação amorosa) maior será a tendência para a utilização desta estratégia no local de trabalho.

Constata-se que o *match* do compromisso está associado negativamente à percepção de suporte por parte da chefia ($B = -0.193$, $t = -3.779$, $p < .001$), mas positivamente à percepção de suporte por parte do parceiro ($B = .131$, $t = 2.820$, $p < .01$). Por sua vez, a percepção de suporte por parte da chefia encontra-se associada negativamente, mas significativamente à utilização da negligência como resposta ($B = -0.136$, $t = -2.653$, $p < .01$), mas a percepção de suporte por parte do parceiro não assume efeito significativo na utilização da negligência ($B = -0.105$, $t = -1.856$, $p = .065$). O modelo explica 12,7% ($R^2 = .127$) da variação da utilização da negligência como resposta face à insatisfação no local de trabalho.

Apenas verificamos um efeito indireto significativo através da mediadora percepção de suporte por parte da chefia ($B = .026$, 95% IC = .006, .052). A percepção de suporte por parte do parceiro não medeia a relação entre o *match* do compromisso e a negligência ($B = -0.014$, 95% IC = -0.039, .001).

As variáveis controladas não afetam o modelo de mediação, sendo que o seu contributo não é significativo.

É ainda de salientar que existe um efeito direto significativo do *match* do compromisso na utilização da negligência como resposta ($B = .120$, $t = 2.975$, $p < .01$), pelo que ocorre uma mediação parcial. Ou seja, existir *mismatch* para a relação tem efeito na utilização da

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

negligência como resposta face à insatisfação no local de trabalho, mas essa relação quando mediada pela percepção de suporte por parte da chefia, diminui a sua intensidade.

Como previsto, foi possível confirmar a hipótese 2, no que concerne à utilização da resposta de negligência, mas apenas através da percepção de suporte por parte da chefia. Os resultados podem ser verificados através do Quadro 6.

Quadro 6

Resultados de Regressão para o Modelo de Mediação – Negligência

Variáveis Predictoras	Suporte Chefia		Suporte Parceiro		Negligência	
	B	EP	B	EP	B	EP
Efeito Total						
Constante					2.097***	.364
Match Compromisso					.133	.039
					95% IC = .056, .209	
Efeito Direto						
Constante	5.305***	.478	6.165***	.434	3.467***	.531
Match Compromisso	-0.193***	.051	.131**	.047	.120**	.040
Suporte Chefia					-0.136**	.051
Suporte Parceiro					-0.105	.057
Idade					-0.011	.014
Duração Relação					.000	.001
Tempo Trabalho					.000	.001
Efeito Indireto						
	.026	.012	-0.014	.011		
	95% IC = .006, .052		95% IC = -0.039, .001			
R ² ajustado					0.127***	

** $p < .01$ *** $p < .001$

Capítulo IV – Discussão

A relação entre as dimensões trabalho e família, como enunciado anteriormente tem sido habitualmente estudada de forma separada, sendo que a ênfase tem sido perceber como é que a participação num determinado domínio afeta a participação no outro. Esta relação tem sido estudada através de perspetivas que se focam na parte negativa da mesma – conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985), mas também através de perspetivas que se focam na vertente positiva da relação – enriquecimento trabalho-família (Greenhaus & Powell, 2006), ou ainda através de uma perspetiva mais ampla que, procura não focar-se na forma como cada domínio interfere com o outro, mas sim na forma como o indivíduo gere e organiza os diferentes papéis que assume – balanço/equilíbrio trabalho-família (Ferguson et al., 2012). Com o intuito de fornecer uma nova visão acerca da relação entre o trabalho e a família (i.e., relação amorosa), centrámo-nos no compromisso do indivíduo para com os papéis desempenhados em cada domínio (Modelo de Investimento de Rusbult). Neste sentido, e de modo a fugir ao que habitualmente se tem assistido, optámos por estudar ambas as dimensões de forma unitária, incorporando-as numa única metodologia. Para tal, procedeu-se à construção de um indicador de *match vs. mismatch* do compromisso.

Procurámos perceber se o *match* do compromisso poderia ter alguma relação com a utilização de estratégias integrativas e disruptivas no local de trabalho (i.e., como forma de resposta face à insatisfação) e, face aos resultados apresentados acima, tem. Apenas não foi possível verificar esta relação no que diz respeito à categoria de resposta voz. A perceção de suporte por parte da chefia explica esta relação, mas o mesmo não acontece com a perceção de suporte por parte do parceiro. Optámos por incluir ambas as variáveis no estudo, pois tratando-se de um indicador que inclui duas dimensões (i.e., trabalho e família), faria sentido incluir as perceções de suporte relativas a ambas.

Como é de esperar, a situação ideal é quando o indivíduo se encontra tão comprometido com a sua relação amorosa como com o seu trabalho, havendo um *match* entre ambos os domínios, pressupondo-se assim, maiores níveis de satisfação com a vida em geral. Na nossa amostra verificámos que apenas 51 participantes se encontram nesta situação, o que indica, que a maioria da amostra vive em situação de *mismatch*, onde o compromisso para com os dois domínios é desigual. Destes indivíduos em *mismatch*, a maioria está perante um *mismatch* para a relação amorosa, estando mais comprometida com a sua relação do que com o seu trabalho. No mesmo sentido, os indivíduos estão igualmente mais satisfeitos com a sua

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

relação, daí também estarem mais comprometidos com a mesma. Por outro lado, percebem a existência de várias alternativas ao seu trabalho atual, pois não se encontram satisfeitos com o mesmo, e a possibilidade de mudar é vista como atraente. No entanto, apesar de perceberem a existência de alternativas, não deixam de investir mais no seu trabalho, pois receiam perdê-lo e, tendo em conta o atual panorama nacional no que toca à situação profissional, não é fácil mudar de emprego. O deixar de trabalhar poderá ser visto como uma outra opção, mas talvez mais irrealista e utópica, pois os indivíduos, apesar de quererem sair, não podem devido aos custos associados a essa saída (e.g., falta de rendimentos para dar resposta às obrigações).

No que concerne aos tipos de resposta, por parte dos indivíduos, face à insatisfação no seu local de trabalho, verificámos que a voz, ao contrário do esperado, não apresentou qualquer tipo de associação com o *mismatch* para o trabalho. Tal resultado poderá dever-se, segundo Withey e Cooper (1989) ao facto da voz, para além de envolver a existência de um interlocutor, envolver ainda, uma avaliação da resposta por parte desse interlocutor que, na maior parte das vezes, se trata de um supervisor. Os indivíduos precisam de avaliar e tentar prever como é que os seus supervisores irão reagir face à sua voz, antes de efetivamente a utilizarem (Withey & Cooper, 1989). Neste sentido, indivíduos que percebem as suas chefias como disponíveis e mais responsivas, tendem a recorrer à voz para expressar os seus problemas e sugestões (Saunders, Sheppard, Knight & Roth, 1992). Ou seja, o comportamento que o supervisor tem para com os seus trabalhadores tem impacto na forma como os mesmos respondem através da voz, a situações problemáticas.

Outra possível justificação poderá prender-se ao facto de termos apresentado a voz como uma resposta integrativa e, em geral, positiva. No entanto, a voz poderá assumir uma conotação negativa e destrutiva (Aravopoulou et al., 2017). De acordo com Hagedoorn, Van Yperen, Van de Vliert e Buunk (1999), a voz tem duas valências, podendo ser designada como voz considerada (positiva) ou voz agressiva (negativa). A voz considerada consiste em discutir problemas com o intuito de encontrar soluções para resolver a situação (Farrell & Rusbult, 1992), tendo em consideração o ator da voz e a própria organização (Hagedoorn et al., 1999). A voz agressiva acontece quando o ator da mesma é persistente na resolução de problemas, mas apenas para conseguir obter o que planeia (para si e não para a organização) (Hagedoorn, et al., 1999). Apesar de a voz agressiva ser menos construtiva do que a voz considerada, é mais construtiva do que a saída, uma vez que continua a ser um esforço para corrigir os problemas (Hsiung & Yang, 2012).

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

No que diz respeito à utilização da lealdade como resposta face à insatisfação, verificámos que efetivamente está relacionada com o *mismatch* para o trabalho. Se o indivíduo está mais comprometido com o seu trabalho é porque está mais satisfeito com o mesmo e, como tal, demonstra lealdade, ao defender a sua organização e ao esperar de forma otimista que as condições melhorem. Torna-se mais fácil recorrer à lealdade, em comparação com a voz, pois trata-se de uma resposta mais passiva e mais fácil de ser expressa.

Relativamente à utilização de respostas disruptivas, tanto a saída como a negligência mostraram estar relacionadas com o *mismatch* para a relação. Ou seja, se os indivíduos estão mais comprometidos com a sua relação amorosa do que com o seu trabalho, não têm intenções de melhorar os problemas existentes no mesmo, mas sim de se descartarem de possíveis complicações (através da saída) ou ajudando a piorar as condições (negligência). A satisfação com o trabalho é considerada como um estimulador para a utilização de respostas construtivas, mas quando os níveis desta são baixos, poderá induzir a intenção de saída (Hagedoorn et al., 1999). A saída para além de representar o comportamento de retirada da organização em si, representa também a intenção de sair, podendo esta não chegar a concretizar-se. Quando esta opção de resposta é “bloqueada”, pelos diversos motivos (e.g., condições do mercado, impossibilidade de garantir rendimentos para as obrigações), a negligência é vista como uma resposta possível (Withey & Cooper, 1989). Nos dias de hoje e, mais uma vez, tendo em conta o panorama do mercado de trabalho português, por muito que os indivíduos pretendam sair dos seus empregos, é muito difícil, pois para saírem necessitam ou de ter outra opção viável ou um grande suporte financeiro por parte do parceiro ou da família. A resposta de saída poderá ser mais utilizada por indivíduos mais novos que, tendo em conta a sua idade conseguem obter mais oportunidades, comparando com indivíduos mais velhos. Para estes últimos, a negligência torna-se a forma mais plausível para responder face à insatisfação no local de trabalho.

A perceção de suporte por parte da chefia, como previsto, explica a relação entre o *match* vs. *mismatch* do compromisso e a utilização de respostas integrativas e disruptivas. E faz sentido pensar que, quando os indivíduos percecionam suporte por parte da sua chefia tenderão a recorrer a respostas mais integrativas, como é o caso da lealdade. Se a relação entre o supervisor e o trabalhador for percecionada por este como compreensiva e coerente, mais hipóteses haverá para que utilize a lealdade em situações de crise. Contrariamente, quanto menos os indivíduos percecionarem que existe suporte por parte da sua chefia, mais facilmente recorrerão a respostas como a saída ou a negligência, pois não sentem que haja algo a perder ou necessidade de melhorar. A forma como os indivíduos percecionam as suas

chefias e a relação estabelecida com as mesmas, impacta na forma como responderão face à insatisfação.

A perceção de suporte por parte do parceiro, contrariamente ao esperado, não tem qualquer impacto na relação entre o *match vs. mismatch* do compromisso e a utilização de estratégias de resposta no local de trabalho. Uma vez que estamos perante variáveis muito enraizadas no contexto organizacional, o suporte por parte do parceiro foge muito a este âmbito, não conseguindo então explicar a relação em causa. Ainda assim, tal poderá dever-se também ao facto de os indivíduos separarem e criarem limites quanto à sua vida pessoal e ao seu trabalho, tentando assim, evitar possíveis interferências entre ambos. Os indivíduos mostram-se mais satisfeitos com a sua relação do que com o seu trabalho e, portanto, não querendo danificar o que está bem, optam por deixar os problemas relacionados com o trabalho fora da sua relação. Neste sentido, discutir assuntos relacionados com o trabalho poderá ser mais fácil com os próprios colegas de trabalho, uma vez que partilham o mesmo ambiente e vivenciam as mesmas experiências profissionais, facilitando assim a compreensão mútua.

Limitações, Sugestões Futuras e Implicações Práticas

Todos os estudos possuem limitações e o presente estudo não é exceção. Os dados foram recolhidos apenas por uma fonte e, como tal, uma possível limitação prende-se com o *Common Method Bias* (i.e., as variâncias são atribuídas ao instrumento, em vez de atribuídas aos construtos que estão a medir) (Podsakoff et al., 2003). Uma das formas de fugir a esta limitação seria utilizar instrumentos com escalas distintas entre si ou escalas com formas de medição diferentes. Por outro lado, é necessário referir que ao tratar-se de um estudo correlacional, a direção das variáveis poderá ser reversível, não permitindo ainda tirar conclusões firmes sobre a causalidade das variáveis. Para tal, sugere-se a realização de um estudo experimental, de modo a controlar esta limitação.

Futuramente sugerimos que seja feita inicialmente uma recolha de informação acerca da forma como os trabalhadores portugueses percebem a voz, a saída, a lealdade e a negligência na prática, para construção de uma escala adaptada à população portuguesa, tornando os dados mais representativos.

Sugerimos ainda um estudo comparativo entre diferentes gerações no que respeita à utilização das respostas integrativas e disruptivas face à insatisfação no local de trabalho, uma

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

vez que consoante a faixa etária e também a experiência do indivíduo, poderá ser interessante analisar as diferenças.

A nível prático poderá ser interessante para as organizações, perceberem porque é que os seus trabalhadores estão mais comprometidos com a sua relação do que com o trabalho e não igualmente comprometidos com ambos. Ou seja, tentar compreender que motivos levam os indivíduos a não estarem tão satisfeitos com o seu trabalho e por conseguinte, menos comprometidos. Sabendo quais são será mais fácil adotar as medidas consideradas adequadas e viáveis para que os níveis de satisfação aumentem bem como o ambiente laboral melhore e até mesmo a produtividade e eficácia da organização. Por outro lado, este estudo poderá ajudar a reforçar a importância do papel do líder (chefia) como incentivador de comportamentos benéficos e positivos dentro da organização, uma vez que a forma como os trabalhadores percebem o comportamento dos seus supervisores tem impacto na forma como estes respondem perante situações insatisfatórias e problemáticas no contexto de trabalho. Estes comportamentos e atitudes têm o poder e a capacidade para transformar as condições do local de trabalho (para mais positivas ou negativas), impactando naturalmente, no bem-estar da própria organização. Ajudará ainda a reforçar a necessidade de se capacitar as chefias de que estas devem ser líderes conscientes e éticos e de que os seus comportamentos são reflexo do caminho que a organização toma.

Referências Bibliográficas

- Agnew, C. C. R. (2009). Commitment, theories and typologies. In H. Reis, & S. Sprecher (Eds.), *Encyclopedia of Human relationships*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Agnew, C. R., Van Lange, P. A., Rusbult, C. E., & Langston, C. A. (1998). Cognitive interdependence: Commitment and the mental representation of close relationships. *Journal of personality and social psychology*, 74(4), 939-954.
- Allen, T. D., Herst, D. E., 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.
- Aravopoulou, E., Mitsakis, F. V., & Malone, C. (2017). A critical review of the Exit-Voice-Loyalty-Neglect literature: limitations, key challenges and directions for future research. *International Journal of Management*, 6(3), 1-10.
- Arriaga, X. B., & Agnew, C. R. (2001). Being committed: Affective, cognitive, and conative components of relationship commitment. *Personality and social psychology bulletin*, 27(9), 1190-1203.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. (1987). Work and family. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 273–320). New York: Wiley.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work—family balance more than conflict and enrichment?. *Human relations*, 62(10), 1459-1486.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 131-164.
- Carvalho, J. (2017). *Match ou Mismatch: modelo de investimento de Rusbult no trabalho e relações amorosas – A influência no burnout* (Dissertação de Mestrado). Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Lisboa, Portugal.
- Cutrona, C. E., Russell, D. W., & Gardner, K. A. (2005). The Relationship Enhancement Model of Social Support. In T. A. Revenson, K. Kayser, & G. Bodenmann (Eds.), *Decade of behavior. Couples coping with stress: Emerging perspectives on dyadic coping* (pp. 73-95). Washington, DC: American Psychological Association.
- Davis, J. L., Le, B., & Coy, A. E. (2011). Building a model of commitment to the natural environment to predict ecological behavior and willingness to sacrifice. *Journal of Environmental Psychology*, 31(3), 257-265.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of personality and social psychology*, 53(6), 1024-1037.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of applied psychology*, 74(4), 580-590.
- Dowding, K., & John, P. (2012). *Exits, voices and social investment: Citizens' reaction to public services*. Cambridge University Press.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565-573.
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 26(4), 596-607.
- 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
- Farrell, D., & Rusbult, C. E. (1992). Exploring the exit, voice, loyalty, and neglect typology: The influence of job satisfaction, quality of alternatives, and investment size. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 201-218.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 299-307.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In L. E. Quick, J. C. & L. E. Tetrick (Eds.), *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. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of organizational behavior*, 13(7), 723-729.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165-183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. doi:10.5465/amr.1985.4277352
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future direction. In G. N. Powel (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391–412). Newbury Park: Sage.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291–303. doi:10.1016/s0749-5978(02)00519-8
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Griffin, M. A., Patterson, M. G., & West, M. A. (2001). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 537-550.
- Hagedoorn, M., Van Yperen, N. W., Van de Vliert, E., & Buunk, B. P. (1999). Employees' reactions to problematic events: A circumplex structure of five categories of responses, and the role of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(3), 309-321.
- Helgeson, V. S. (2003). Social support and quality of life. *Quality of life research*, 12(1), 25-31.
- Hirschman, A. O. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states (Vol. 25). Harvard university press.
- Hsiung, H. H., & Yang, K. P. (2012). Employee behavioral options in problematic working conditions: Response pattern analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(9), 1888-1907.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., & Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley.

- Kelley, H. H., & Thibaut, J. W. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. New York: Wiley.
- Le, B., & Agnew, C. R. (2003). Commitment and its theorized determinants: A meta-analysis of the Investment Model. *Personal Relationships, 10*(1), 37-57.
- Lopes, D. (in press). *Validação da escala de saída, voz, lealdade e negligência*.
- Lopes, D. (in press). *Validação da escala de suporte da chefia e do parceiro*.
- Lopes, D. (in press). *Validação da escala do modelo do investimento adaptada às organizações*.
- Maertz Jr, C. P., & Boyar, S. L. (2011). Work-family conflict, enrichment, and balance under “levels” and “episodes” approaches. *Journal of Management, 37*(1), 68-98.
- Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 28*(8), 1059-1075.
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review, 10*(1), 6-25.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology, 25*(3), 381-396.
- 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
- Odrowska, A. M., & Massar, K. (2014). Predicting guild commitment in World of Warcraft with the investment model of commitment. *Computers in Human Behavior, 34*, 235-240.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management journal, 39*(3), 607-634.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879-903.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International, 11*(7), 650-659.
- Rodrigues, D., & Lopes, D. (2013). The Investment Model Scale (IMS): Further studies on construct validation and development of a shorter version (IMS-S). *The Journal of general psychology, 140*(1), 16-28.
- Rodrigues, D., Lopes, D., & Oliveira, J. M. (2011). O modelo do investimento de Rusbult em relacionamentos amorosos hetero e homossexuais. *In-Mind Português, 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.
- 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.

- 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.
- 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). Determinants and consequences of exit, voice, loyalty, and neglect: Responses to dissatisfaction in adult romantic involvements. *Human relations*, *39*(1), 45-63.
- 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.
- Rusbult, C. E., Zembrodt, I. M., & Gunn, L. K. (1982). Exit, voice, loyalty, and neglect: Responses to dissatisfaction in romantic involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, *43*(6), 1230-1242.
- Salvador, A. (2017). *Um salto da esfera interpessoal para o mundo laboral: Modelo do investimento de Rusbult aplicado às relações e ao trabalho, atitudes face à infidelidade e a infidelidade objetiva* (Dissertação de Mestrado). Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Lisboa, Portugal.
- Saunders, D. M., Sheppard, B. H., Knight, V., & Roth, J. (1992). Employee voice to supervisors. *Employee responsibilities and rights Journal*, *5*(3), 241-259.
- Schmidt, G. W., & Stein, G. L. (1991). Sport commitment: A model integrating enjoyment, dropout, and burnout. *Journal of sport and exercise psychology*, *13*(3), 254-265.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). Washington, DC: American Psychological Association.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work–family balance. *Personnel Psychology*, *70*(1), 167-210.
- Williams, L. (2013). Commitment to sport and exercise: re-examining the literature for a practical and parsimonious model. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, *46*, 35-42.
- Withey, M. J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative science quarterly*, 521-539.

Anexos

Anexo A – Questionário Aplicado

No presente estudo, estamos interessados em obter informações sobre a forma como vê o seu trabalho e como se relaciona com os outros e com o/a seu/sua 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 Proteção 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 15 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 projeto
4. Sou maior de idade

- Concordo em participar
- Não concordo em participar

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

Qual é o seu sexo?

- Feminino
- Masculino
- Transexual

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

- Homossexual
- Bissexual
- Heterossexual
- Outra. Qual? _____

Que idade tem?

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

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. Qual? _____

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

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

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, diretores e gestores executivos
- Especialistas das atividades intelectuais e científicas
- Técnicos/as e profissões de nível intermédio
- Pessoal administrativo
- Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção 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/A seu/sua companheiro/a atual trabalha na mesma empresa ou instituição na qual se encontra empregado/a?

- Sim
- Não

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

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

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

Escala de Investimento de Rusbult aplicada ao Trabalho

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

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Não existem aspetos positivos	<input type="radio"/>	Existem muitos aspetos positivos						

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Nada recompensador	<input type="radio"/>	Muito recompensador						

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Possui menos aspetos positivos	<input type="radio"/>	Possui mais aspetos positivos						

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Não existem aspetos negativos	<input type="radio"/>	Existem muitos aspetos negativos						

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Não está associado a custos e dificuldades	<input type="radio"/>	Está associado a muitos custos e dificuldades						

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Possui menos aspetos negativos	<input type="radio"/>	Possui mais aspetos negativos						

Gostaríamos, agora que pensasse em eventuais alternativas ao seu trabalho atual. Com "alternativas" pretendemos dizer eventuais propostas de emprego que possa estar a considerar e que o levariam a deixar o seu trabalho atual.

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 atual são boas ou más?

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito más	<input type="radio"/>	Muito boas						

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

	1	2	3	4	5	6	7	
As alternativas são piores do que o meu trabalho atual	<input type="radio"/>	As alternativas são melhores do que o meu trabalho atual						

Em que medida as alternativas ao seu emprego atual correspondem ao seu emprego ideal?

	1	2	3	4	5	6	7	
As alternativas não correspondem nada ao meu emprego ideal	<input type="radio"/>	As alternativas correspondem totalmente ao meu emprego ideal						

De seguida, gostaríamos que pensasse nos investimentos que fez e faz no seu trabalho atual. Com "investimentos" pretendemos dizer tempo, educação, formação, esforços pessoais, etc., que investiu no seu trabalho atual. Dê-nos, agora, a sua resposta relativamente às questões que lhe apresentamos de seguida.

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Nada	<input type="radio"/>	Muito						

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Perderia pouco	<input type="radio"/>	Perderia muito						

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Acho que investi menos do que a maioria das pessoas	<input type="radio"/>	Acho que investi mais do que a maioria das pessoas						

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 atual?

	1	2	3	4	5	6	7	
Nada satisfeito	<input type="radio"/>	Muito satisfeito						

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Não gosto nada	<input type="radio"/>	Gosto muito						

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca ficaria com este trabalho	<input type="radio"/>	Ficaria com este trabalho sem hesitar						

Se um(a) 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?

	1	2	3	4	5	6	7	
Diria para procurar outro sitio para se empregar	<input type="radio"/>	Diria para se empregar na minha instituição ou empresa						

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Está longe de ser o trabalho que idealmente gostaria de ter	<input type="radio"/>	Está muito próximo de ser o trabalho que idealmente gostaria de ter						

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Não é nada o tipo de trabalho que desejava	<input type="radio"/>	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 atual

	1	2	3	4	5	6	7	
Por um período curto de tempo	<input type="radio"/>	Por um período longo de tempo						

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Com uma baixa probabilidade	<input type="radio"/>	Com uma elevada probabilidade						

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Um compromisso muito baixo	<input type="radio"/>	Um compromisso muito elevado						

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Não me sinto nada vinculado	<input type="radio"/>	Sinto-me muito vinculado						

Em média, quantas horas por mês dedicou a tentar encontrar uma alternativa ao seu trabalho atual ("xx" horas)

Escala de Saída, Voz, Lealdade e Negligência (SVLN)

Pense no seu trabalho atual, nas suas relações com colegas e chefias e diga-nos para cada uma das afirmações seguintes se as considera totalmente falsas ou totalmente verdadeiras.

	Totalmente Falso 1	2	3	4	5	6	Totalmente Verdadeiro 7
Recentemente, despendi algum tempo à procura de outro trabalho	<input type="radio"/>						
Durante o próximo ano, vou certamente procurar um novo emprego fora da minha empresa ou instituição atual	<input type="radio"/>						
Sempre que as condições do meu trabalho atual pioram, penso logo em desistir e procurar outro emprego	<input type="radio"/>						
Penso frequentemente em desistir e procurar outro trabalho	<input type="radio"/>						
Quando tenho uma ideia que pode	<input type="radio"/>						

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

beneficiar a minha empresa, esforce-me para que ela seja implementada							
Já contatei pelo menos uma vez uma instituição externa à empresa ou instituição em que trabalho (por exemplo, um sindicato) para obter ajuda na mudança das minhas atuais condições de trabalho	<input type="radio"/>						
Por vezes discuto problemas de trabalho com as minhas chefias	<input type="radio"/>						
Quando as coisas estão mesmo mal e a minha empresa ou instituição não dá sinais de agir, eu sinto-me motivado para denunciar a situação	<input type="radio"/>						
Tentei várias vezes mudar as condições de trabalho na empresa ou instituição na qual estou empregado	<input type="radio"/>						
Eu normalmente digo coisas positivas acerca da empresa ou instituição em que trabalho, mesmo quando outras pessoas a criticam	<input type="radio"/>						
Cada vez mais me convenço que a paciência é uma virtude na empresa ou instituição na qual estou	<input type="radio"/>						

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

empregado - o tempo resolve a maior parte dos problemas no local de trabalho							
Por vezes uso roupas (casaco, chapéu, pin, etc.) que possuem o símbolo ou emblema da empresa ou instituição na qual trabalho (ou usaria se a minha empresa ou instituição tivessem este tipo de roupas)	<input type="radio"/>						
Os colaboradores não deviam criticar a empresa ou instituição onde trabalham	<input type="radio"/>						
As pessoas que dirigem a empresa ou instituição na qual trabalho sabem, geralmente, o que estão a fazer	<input type="radio"/>						
Por vezes, quando não me apetece trabalhar, desempenho as minhas funções lentamente ou cometo erros	<input type="radio"/>						
Tento passar despercebido relativamente às minhas chefias de forma a poder falar com os meus colegas, fazer intervalos, ou tratar de assuntos pessoais no horário de trabalho	<input type="radio"/>						
Por vezes, há dias em que não me esforço muito para	<input type="radio"/>						

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

desempenhar as minhas funções							
Por vezes, quando não me apetece trabalhar justifico as minhas faltas com problemas de saúde pessoais	<input type="radio"/>						
Não me preocupo muito com o que se passa na empresa ou instituição na qual estou empregado; apenas me interessa que paguem o meu ordenado	<input type="radio"/>						
Por vezes, chego atrasado ao meu trabalho apenas porque não me apetece muito trabalhar nesse dia	<input type="radio"/>						

Escala de Perceção de Suporte por parte da Chefia

Segue-se um conjunto de afirmações que descrevem alguns aspetos da forma como a sua chefia 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.

	Discordo Totalmente						Concordo Totalmente
	1	2	3	4	5	6	7
A minha chefia ajuda-me a resolver problemas relacionados com o trabalho	<input type="radio"/>						
A minha chefia encoraja-me a desenvolver novas competências	<input type="radio"/>						

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

A minha chefia mantém-se informada sobre o que sentem e pensam os empregados	<input type="radio"/>						
A minha chefia encoraja os empregados a participar nas decisões importantes	<input type="radio"/>						
A minha chefia elogia os bons desempenhos	<input type="radio"/>						
A minha chefia incentiva os trabalhadores a falar sempre que discordem de alguma decisão	<input type="radio"/>						
A minha chefia recusa-se a explicar as suas ações / decisões	<input type="radio"/>						
A minha chefia recompensa-me pelos bons desempenhos	<input type="radio"/>						

Escala de Investimento de Rusbult aplicada à relação amorosa

Pense no seu relacionamento amoroso atual 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 amorosa e responda às questões que lhe apresentamos.

	Discordo Totalmente						Concordo Totalmente
	1	2	3	4	5	6	7
<hr/>							

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

Sinto-me satisfeito com o meu relacionamento	<input type="radio"/>						
O meu relacionamento está próximo do que eu considero ser ideal para mim	<input type="radio"/>						
O meu relacionamento faz-me muito feliz	<input type="radio"/>						
Outras pessoas com quem poderia envolver-me (que não o meu parceiro) são muito apelativas	<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"/>						
As minhas necessidades de intimidade, companhia, etc., poderiam ser facilmente preenchidas através de um relacionamento alternativo	<input type="radio"/>						
Eu investi tanto no meu relacionamento que acabaria por perder tudo se o relacionamento terminasse	<input type="radio"/>						

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

Vários aspetos da minha vida encontram-se ligados ao meu parceiro (atividades recreativas, etc.), e eu perderia tudo isso caso o meu relacionamento terminasse	<input type="radio"/>						
Sinto-me muito envolvido no meu relacionamento, uma vez que fiz grandes investimentos nele	<input type="radio"/>						
Desejo que o meu relacionamento dure por muito tempo	<input type="radio"/>						
Estou comprometido a manter o meu relacionamento com o meu parceiro	<input type="radio"/>						
Desejo que o meu relacionamento dure para sempre	<input type="radio"/>						
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)	<input type="radio"/>						

Escala de Perceção de Suporte por parte do Parceiro

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.

COMPROMISSO E ESTRATÉGIAS INTEGRATIVAS E DISRUPTIVAS

Assinale até que ponto discorda ou concorda com cada afirmação. Utilize, por favor, a escala fornecida para responder.

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

	Discordo Totalmente						Concordo Totalmente
	1	2	3	4	5	6	7
O/A meu/minha parceiro/a ajuda-me a resolver problemas relacionados com o meu trabalho	<input type="radio"/>						
O/A meu/minha parceiro/a encoraja-me a desenvolver novas competências	<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"/>						
O/A meu/minha parceiro/a apoia-me e encoraja-me a participar nas decisões importantes no meu trabalho (4)	<input type="radio"/>						
O/A meu/minha parceiro/a elogia o meu bom desempenho no meu trabalho	<input type="radio"/>						