

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Should I stay or should I go: As intenções de saída organizacional em situações de *mismatch* de compromisso

Inês Portas

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Professor Doutor Diniz Lopes, Professor associado com agregação, Iscte

Junho, 2021



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Should I stay or should I go: As intenções de saída organizacional em situações de *mismatch* de compromisso

Inês Portas

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Professor Doutor Diniz Lopes, Professor associado com agregação, Iscte

Junho, 2021

Agradecimentos

À minha família. Aos meus pais, pela educação que me deram e pelos exemplos que são. Ao meu irmão, por me fazer aprender algo novo todos os dias e me apoiar em tudo.

À Bea e à Gabi, porque marcam presença nos momentos mais felizes destes 5 anos, mas também em todos os Maiores, inseguranças e dores de barriga.

À Cabrita por ser a melhor claqué de apoio e ter sempre um ponto de vista que acrescenta. Ao João por me aturar nos momentos de ansiedade, mas também por todos os bons momentos em que esteve presente.

Ao professor Diniz, pela orientação, partilha de conhecimento e, acima de tudo, por me permitir ir mais além com total suporte.

Ao Iscte e a tudo o que me permitiu viver.

Resumo

A família e o trabalho são dimensões cruciais na vida de todos nós e a relação entre elas tem sido estudada através de várias conceptualizações, nomeadamente, conflito, enriquecimento e equilíbrio trabalho família. Neste estudo, optámos por uma abordagem integrativa centrada no compromisso que o indivíduo estabelece com cada esfera. Para tal, recorremos ao Modelo de Investimento, aplicado às relações amorosas e ao trabalho e construímos um indicador de *match* vs *mismatch* do compromisso, que indica o nível de equilíbrio ou desequilíbrio entre as duas dimensões. Assim, propomos perceber de que forma as situações de *mismatch* de compromisso influenciam as intenções de saída e que variáveis podem atenuar o impacto negativo que os desequilíbrios, por norma, causam. Dedicamo-nos especificamente à relação estabelecida com o sentido de vida, suporte social e antiguidade na organização. A recolha de dados foi feita através de um questionário online, resultando numa amostra de 326 participantes que se encontravam a trabalhar e numa relação simultaneamente. Os resultados revelam que, em situações de *mismatch* de compromisso para a relação, o sentido de vida explica a redução das intenções de saída, principalmente quando os indivíduos estão há muito tempo na organização. Contrariamente, também em situações de *mismatch* de compromisso para a relação, maior percepção de suporte por parte do parceiro está associado a mais intenções de saída, principalmente quando os indivíduos estão há pouco tempo na organização. O presente estudo contribuí para a redefinição do conceito de “equilíbrio trabalho-família”, oferecendo uma perspetiva integrativa, centrada na autonomia e experiência individual.

Palavras-chave: Trabalho-Família; Indicador de *Match* vs. *Mismatch* de Compromisso; Sentido de Vida; Suporte Social.

Códigos de Classificação da APA:

3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction

3660 Organizational Behavior

Abstract

Family and work are crucial dimensions in our lives, and the relationship between them has been studied through various conceptualizations, namely, conflict, enrichment, and family-work balance. In this study, we opted for an integrative approach centered on the individual's commitment to each dimension. To this end, we resorted to the Investment Model, applied to love relationships and work, and built a match vs. mismatch indicator of commitment, which indicates the level of balance or imbalance between the two dimensions. Thus, we propose to understand how commitment mismatch situations influence exit intentions and what variables can mitigate the negative impact that imbalances, as a rule, cause. We are specifically dedicated to the relationship established with the meaning of life, social support, and job tenure. Data collection was carried out through an online questionnaire, resulting in a sample of 326 participants who were working and in a relationship at the same time. The results reveal that, in mismatch situations to the relationship, the meaning of life explains the reduction in intentions to leave, especially when individuals have been in the organization for a long time. Conversely, also in mismatch situations for the relationship, greater perception of support from the partner is associated with more intentions to leave, especially when individuals have been in the organization for a short time. The present study contributed to the redefinition of the concept of “work-family balance,” offering an integrative perspective centered on autonomy and individual experience.

Keywords: Work-Family; Commitment Index of Match vs. Mismatch; Meaning in Life; Social Support.

Classification Codes of APA

3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction

3660 Organizational Behavior

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Índice	ix
Índice de Figuras	xi
Índice de Quadros e Tabelas	xi
Introdução	13
Capítulo 1 – Enquadramento Teórico	15
Intenções de Saída.....	15
Conceptualização da Relação Trabalho – Família.....	17
Compromisso	19
Modelo de Investimento de Rusbult Aplicado à Relação Amorosa	22
Modelo de Investimento de Rusbult aplicado ao Contexto de Trabalho	26
Mecanismos Explicativos da Associação entre <i>Mismatch</i> de Compromisso e Intenção de Saída	27
<i>Sentido de Vida</i>	28
<i>Suporte Social</i>	30
Antiguidade na Organização	33
Capítulo 2 – Método	35
Participantes	35
Procedimento	35
Instrumentos.....	36
<i>Escala do Modelo de Investimento – Versão Curta (IMS-S)</i>	36
<i>Escala do Modelo de Investimento – Versão trabalho (IMS-W)</i>	36

<i>Subescala de Intenções de Saída</i>	37
<i>Subescala Presença de Sentido de Vida</i>	37
<i>Escala de Percepção de Suporte por Parte da Chefia</i>	38
<i>Escala de Percepção de Suporte por Parte do Parceiro</i>	38
<i>Questionário sociodemográfico</i>	38
Capítulo 3 – Resultados	39
Análises Preliminares.....	39
<i>Análise da Validade de Construto e Consistência Interna dos Instrumentos Utilizados</i>	39
<i>Indicador de Match vs. Mismatch de Compromisso e de Suporte Social Percebido.</i>	40
<i>Análise de Correlações</i>	41
Análise do Modelo de Mediação Condicionada	42
Capítulo 4 – Discussão	49
Conclusão	55
Referências	57
Anexos	71
Anexo A – Questionário	71

Índice de Figuras

Figura 1.1 - Modelo de Investimento de Rusbult (Adaptado de Rusbult et al., 1998).....	23
Figura 1.2 - Imagem Ilustrativa Match e <i>Mismatch</i> de Compromisso (Adaptado de Carvalho, 2017; Salvador, 2017; Pina, 2019).....	27
Figura 1.3 - Modelo em Análise.....	34
Figura 3.1 - Gráfico 1 e 2 - Efeito da Moderadora Antiguidade na Organização nos Dois Momentos da Mediação pelo Sentido de Vida.....	45
Figura 3.2 - Gráfico 3 e 4 - Efeito da Moderadora Antiguidade na Organização na Relação nos Dois Momentos da Mediação pelo Suporte Social.....	46
Figura 3.3 - Modelo Final.....	47

Índice de Quadros e Tabelas

Quadro 1.1 - Distinção entre os Três Componentes do Sentido de Vida (Adaptado de Martela & Steger, 2016).....	29
Tabela 3.1 - Testes t e Consistência Interna.....	40
Tabela 3.2 - Correlações de <i>Pearson</i> e <i>Spearman</i>	42
Tabela 3.3 - Análise do modelo.....	44

Introdução

Quando os colaboradores de uma empresa revelam elevados índices de intenções de saída, é sinal de preocupação para todas as organizações. De facto, a saída organizacional comporta custos e malefícios significativos para qualquer empresa. Primeiro porque a organização pode perder talento e os processos de recrutamento e seleção são dispendiosos, e depois porque provoca uma diminuição do nível de desempenho e incentiva a saída de outros colegas (Rego et al., 2008). Por esse motivo, as intenções de saída são um constructo que tem sido investigado ao longo dos tempos. Não obstante, a sua pertinência continua bastante atual. Aliás, o Diário de Notícias (2020) indica que as saídas por iniciativa do trabalhador representaram a terceira maior fonte de desempregados, originando cerca de 4% dos registos.

Um dos fatores que pode estar na origem do processo de saída, ou da demissão voluntária, é a incapacidade de conciliar a esfera profissional com a vida pessoal (Cinamon et al., 2007). Apesar dos esforços de conciliação e flexibilidade já implementados nas organizações, é sabido que ainda é frequente os indivíduos experienciarem tensões e dificuldades na gestão de ambos os domínios (profissional e pessoal). De facto, ao longo da nossa vida desempenhamos inúmeros papéis sociais, mas a relação amorosa e o trabalho são contextos a que dedicamos particular energia e compromisso, tornando-os relevantes no dia a dia (Frone, 2003). Neste sentido, o compromisso representa um conceito fulcral para o entendimento deste fenómeno e, como tal, recorreremos ao Modelo de Investimento de Rusbult (Rusbult, 1980), a partir do qual foi construído um indicador de *match* (equilíbrio) vs *mismatch* (desequilíbrio) para o compromisso estabelecido com o trabalho e com a relação romântica. O presente estudo irá concentrar-se especificamente na repercussão e efeitos que estes desequilíbrios revelam ao nível das intenções de saída organizacional.

A atual conjuntura económica, social e de saúde pública veio complexificar as dificuldades de conciliação já existentes e levantar muita preocupação acerca do possível impacto na vida de cada um. O Jornal Económico (2020) adianta que oito em cada dez líderes apresentaram problemas de saúde mental durante a crise pandémica, sendo que alguns destes reavaliaram as suas atitudes para que, ao regressarem, melhorassem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, planeando dedicar mais tempo à família e amigos. Efetivamente, o equilíbrio entre a esfera pessoal e profissional tem sido amplamente discutido, começando a ter cada vez mais em conta a importância que os valores e padrões individuais desempenham na perceção deste balanço e nas consequências que estes causam nos respetivos domínios (Carlson & Kacmar, 2000). É nesta lógica que surge o sentido de vida e o suporte social, que se afiguram como

possíveis explicações para a atenuação das consequências negativas experienciadas (Ferguson et al., 2012), mas também como duas possíveis explicações para o contraste de impressões e efeitos resultantes diferenciados na gestão dos dois domínios.

No entanto, admitimos a complexidade da relação que pretendemos estudar, pelo que será também pertinente atender a outros fatores, nomeadamente construtos que remetem exclusivamente ao contexto organizacional, como a antiguidade dos indivíduos nas suas organizações.

Desta forma, é proposto compreender o papel do sentido de vida e do suporte social percebido na redução dos resultados negativos, nomeadamente das intenções de saída organizacional, que as tensões entre o trabalho e a relação romântica, por vezes, parecem causar. Para além disso, procura-se perceber de que forma a antiguidade na organização condiciona estas relações, por ser um fator chave no compromisso que o indivíduo estabelece com a organização (Farrell & Rusbult, 1992).

Capítulo 1 – Enquadramento Teórico

Intenções de Saída

As intenções de saída, são habitualmente antecedidas de um conjunto de estados prévios como é o caso do absentismo ou a intenção de procurar empregos alternativos e definem-se essencialmente por um desejo, consciente e deliberado, em sair da organização. Representam, por essa razão, o fim do contrato psicológico entre o colaborador e a entidade patronal (Tett & Meyer, 1993). Dado que constituem o preditor mais eficaz da saída organizacional propriamente dita (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000), têm sido amplamente estudadas.

Como é sabido, as saídas voluntárias de colaboradores são um sinal de alarme para as empresas e indicam que algo não está a correr como esperado. Alguns dos fatores que estão na origem desta decisão remetem para o estado do mercado de trabalho, nomeadamente, as oportunidades que surgem e as condições que as empresas concorrentes estão dispostas a oferecer ou, por outro lado, o investimento na formação e progressão de carreiras das próprias organizações. Para além disso, também o funcionamento da organização, dos departamentos e equipas de trabalho, especificamente ao nível do apoio organizacional, das recompensas e benefícios ou dos procedimentos criados, precipitam esta decisão. As características da função (diversidade, segurança, bem-estar e autonomia), a relação com a organização (compromisso e compatibilidade de valores) e a liderança são também fatores que influenciam a intenção para a saída organizacional (Rego et al., 2008). De entre os vários preditores para as intenções de saída encontramos como mais relevante a insatisfação com o trabalho (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000).

A intenção de saída inspirada na tipologia de Hirschman (1970) propõe três respostas características ao declínio da satisfação: saída, voz e lealdade. Curiosamente, a expansão desta teoria foi inicialmente testada nas relações amorosas por Rusbult e colaboradores, (1982). Estes autores introduziram ainda mais um elemento - Negligência, dando forma a um modelo que sistematiza e tipifica as estratégias comportamentais quando a satisfação decresce (Nascimento, 2010) - o paradigma SVLN (Saída, Voz, Lealdade e Negligência) (Rusbult & Zembrodt, 1983; Rusbult et al., 1982). Posteriormente estendido ao contexto organizacional por Farrell (1983), este modelo prevê que quando os funcionários reportam insatisfação com as situações problemáticas de trabalho (p.e. injustiças ou condutas antiéticas), tendem a responder com comportamentos estratégicos - SVLN (Lee & Varon, 2020). Estas possíveis respostas variam entre duas dimensões: construtividade/destrutividade e atividade/passividade (Rusbult et al., 1982).

Este é dos modelos mais estudados e aquele que, sob o ponto de vista conceptual, é mais consistente (Nascimento, 2010), motivo pelo qual a sua abordagem foi tida em conta como ponto de partida para a análise das intenções de saída organizacional. Assim, neste estudo, iremos concentrar-nos especificamente nas intenções de saída como resposta à insatisfação laboral.

A saída é uma estratégia não só destrutiva, porque não tem como objetivo manter o relacionamento e ainda minimiza ou potencia a degradação da relação, como também ativa, uma vez que o indivíduo faz algo diretamente para eliminar a insatisfação (Nascimento, 2010; Rusbult et al., 1982). Esta estratégia requer um esforço considerável por parte do colaborador e significa que este não acredita que a situação irá melhorar. É dos comportamentos mais impactantes e é provável que cause algum transtorno ao empregador (Hirschman, 1970).

Conceptualmente, a resposta de saída diz respeito a comportamentos como pedir demissão, procura por novo trabalho, transferência de posto de trabalho dentro da organização ou pensamentos de saída (Rusbult et al., 1988). Isto é, segundo o paradigma SVLN, a saída é considerada como o ato de estar ativamente à procura de uma alternativa externa à organização e, portanto, uma propensão para sair (Naus et al., 2007). É neste último ponto que difere da definição inicial de Hirschman (1970), dado que o autor não considerou esta intenção psicológica. Por esse motivo, apesar de serem os mesmos conceitos, a sua conceptualização é diferente (Aravopoulou et al., 2017).

De notar que, como expectável, a resposta de saída é mais provável em situações em que já antes do problema surgir, se percecionavam menores níveis de satisfação, tamanhos de investimento inferiores e alternativas mais atraentes (Rusbult et al., 1982). Sabe-se ainda que indivíduos mais velhos, ou com relações mais longas, têm menos tendência para responder com a saída à insatisfação organizacional e, por outro lado, os que têm mais educação aplicam mais frequentemente a saída (Rusbult et al., 1986). Além disso, a satisfação com o pagamento reduz a probabilidade de sair, exceto no caso de reforma.

Assim sendo, um dos principais antecedentes das intenções de saída remete para as situações de desequilíbrio (ou *mismatch*) de compromisso entre as duas esferas mais importantes da nossa vida. As intenções de saída, tornam-se um resultado do elevado stress e cansaço que têm origem na acumulação de papéis (familiares e profissionais) de excessiva responsabilidade, que acabam por competir pelos recursos limitados dos indivíduos, originando conflito e propensão para a saída (Cinamon, et al., 2007).

Conceptualização da Relação Trabalho – Família

A relação trabalho-família começou com uma interpretação distinta da atual. Ao contrário do que se pensava, a evolução na literatura demonstrou que trabalho e família não são esferas distintas, independentes ou separadas quer física, quer psicologicamente. Pelo contrário, o mito dos mundos separados foi reposto pela consciência de que as atividades do foro familiar e laboral estão conectadas (Kanter, 1977). Aliás, ao inverso do que viveram gerações anteriores, atualmente há um crescente acumular do número de responsabilidades pessoais e laborais, para ambos os sexos, o que cria interferências e interdependência entre os diversos domínios da vida. Assume-se que, por isso, indivíduos que desempenham vários papéis, tais como trabalho e família, acabam por experienciar conflitos e stress que prejudicam a sua qualidade de vida (Greenhaus, & Powell, 2006). Os vínculos entre trabalho e família são importantes para as organizações, famílias e sociedade (Edwards, & Rothbard, 2000). É neste sentido que empresas, e a própria sociedade, têm desenvolvido mecanismos de flexibilidade que permitam uma melhor articulação e equilíbrio entre os dois grandes papéis do quotidiano: pessoal e profissional (Greenhaus & Parasuraman, 1999).

Para uma melhor gestão desta relação dual, Edwards e Rorhbard (2000) destacam seis estratégias utilizadas: (a) A segmentação – que procura a separação entre os dois domínios e, através desta fronteira intencional, um não afeta o outro; (b) O contágio – que, tal como o nome indica, revela um contágio do trabalho na família e vice-versa, gerador de semelhanças (nomeadamente, na satisfação, competências e comportamentos); (c) A compensação – que, por sua vez, remete para o esforço de compensar um desequilíbrio num domínio, procurando a satisfação noutra domínio e realocando tempo e atenção despendidos; (d) A congruência – que, por seu turno, diz respeito à semelhança entre as duas dimensões devido a uma terceira variável (p.e. personalidade, genética, padrões culturais/sociais); (e) A escassez de recursos – que diz respeito à transferência do tempo, energia e atenção do indivíduo de um domínio para o outro; (f) por fim, o conflito trabalho-família que será desenvolvido adiante.

O interface trabalho-família tem sido definido como “uma forma de conflito interpapel no qual as pressões de papel nos domínios do trabalho e da família são, de algum modo, mutuamente incompatíveis” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77), devido às suas diferentes normas e responsabilidades (Greenhaus & Beutell, 1985). Ora, a interferência entre o trabalho e vida familiar pode surgir tanto devido à intromissão do trabalho na vida familiar (ou seja, conflito trabalho-família), como devido à intromissão da vida familiar no trabalho (ou seja, conflito família-trabalho) (Greenhaus & Powell, 2003; Tavares et al., 2007).

Byron (2005) classificou os antecedentes do conflito trabalho-família em três categorias: organizacionais, familiares e individuais. Se a primeira remete para as horas e sobrecarga de trabalho, o stress ou a falta de suporte e flexibilidade, a segunda diz respeito à tensão matrimonial, ao elevado número de filhos e idades precoces dos mesmos. Por fim, os antecedentes individuais referem-se, por exemplo, à baixa inteligência emocional ou a traços de afetividade negativa marcantes. Enquanto os antecedentes organizacionais se relacionam mais com o conflito trabalho-família, os antecedentes familiares determinam o conflito família-trabalho. Os antecedentes individuais, por sua vez, ainda que se revelem menos cruciais, estão associados com os dois tipos de conflitos (Byron, 2005).

Contudo, e apesar do foco atribuído às fontes de conflito entre o trabalho e a família, tal não implica que, necessariamente, estes dois domínios não se possam apoiar mutuamente (Greenhaus & Beutell, 1985). A verdade é que o conflito trabalho-família pode, inclusive, coexistir com o enriquecimento trabalho-família (Greenhaus & Powell, 2006). Visto que ambos são bidirecionais, o enriquecimento ocorre quando as experiências profissionais melhoram a qualidade da vida familiar e vice-versa (Greenhaus, & Powell, 2006). Este paradigma positivo da relação trabalho-família resulta do pressuposto de que a participação em várias funções fornece um maior número de oportunidades e recursos ao indivíduo, que podem ser usados para promover o crescimento e melhor funcionamento noutros domínios da vida (Sieber, 1974). Porém, temos conhecimento que as experiências de um papel nem sempre beneficiam a qualidade de vida no outro papel (Powell & Greenhaus, 2006). Por esse motivo, podem resultar consequências organizacionais (p.e. absentismo e *burnout*), consequências familiares (como baixa satisfação matrimonial) e consequências individuais (tais como, depressão, ansiedade, fraco bem-estar ou problemas de saúde crónicos) (Allen et al., 2000).

Outra teoria mais recentemente adicionada à literatura designa-se por equilíbrio trabalho-família. Embora tenham surgido muitas definições diferentes, existe consenso no facto do equilíbrio ser distinto de conflito e de enriquecimento trabalho-família (Wayne et al., 2017). Inicialmente, este conceito foi definido pela igual distribuição do tempo e satisfação com o trabalho e a família (Greenhaus et al., 2003). No entanto, a partir deste ponto, as visões de “igualdade” começaram a diferir entre os diversos autores.

A definição mais consensual na literatura defende equilíbrio como uma experiência de "baixos níveis de conflito entre papéis e altos níveis de enriquecimento entre papéis" (Frone, 2003, p. 145), argumentando que uma pessoa equilibrada está altamente e igualmente envolvida nas duas dimensões (Kirchmeyer, 2000). Contudo, esta abordagem mereceu a crítica de Greenhaus & Allen (2011). Segundo estes autores, o indivíduo pode experienciar muito pouco

conflito se o mesmo não estiver ativamente envolvido num dos domínios, o que não remete, necessariamente, para equilíbrio. Da mesma forma, o enriquecimento entre os dois papéis pode não ocorrer devido à natureza específica dos mesmos e, ainda assim, o indivíduo experienciar equilíbrio. Ou seja, a anterior conceção de equilíbrio é limitativa, dado que não considera os valores dos indivíduos (Greenhaus & Allen, 2011). Assim, Greenhaus e Allen (2011) definem equilíbrio trabalho-família como “uma avaliação geral da medida em que a eficácia e satisfação dos indivíduos nos papéis profissionais e familiares são consistentes com os seus valores de vida num determinado momento” (p. 174).

Feita esta breve revisão sobre a evolução conceptual da relação trabalho-família, fica evidente a dispersão existente em torno da temática, tanto na forma como a questão é abordada e definida, como nos resultados empíricos consequentes, o que acaba por dificultar a análise do tópico. Para além disto, os estudos que têm sido feitos encaram a relação das duas dimensões (trabalho e família) de forma individualizada tentando perceber apenas como é que uma pode influenciar a outra (no caso do interface trabalho-família e enriquecimento trabalho-família) ou de que forma será possível equilibrar ambas (equilíbrio trabalho-família). Ademais, sabemos que a perceção do que constitui família, varia consoante grupos e sociedades. É, portanto, uma definição que difere consoante a pessoa que a define, as normas sociais, valores e as relações que esta considera mais significativas. Ou seja, torna-se difícil criar uma conceptualização que englobe estas variações de perspetivas sobre o que é família, especialmente nos tempos modernos, dada a diversidade das tipologias familiares nas quais o indivíduo pode estar inserido (existência de filhos, idades dos mesmos, monoparentalidade, etc) (Tillman, & Nam, 2008).

Pelos motivos acima mencionados, para este estudo, é apresentada uma abordagem mais clara que propõe, não só, analisar de forma integrativa e unitária as duas dimensões mais importantes do nosso dia a dia, como ainda, procura avaliá-las de acordo com as perceções individuais e o modo como cada indivíduo interage com elas (através do compromisso percebido nas suas relações amorosas e no trabalho). Desta forma, contrariando as tendências mencionadas, o presente estudo centra-se na abordagem do compromisso do indivíduo para com o trabalho e para com a sua relação amorosa. O foco recairá exclusivamente na relação amorosa, como representação da esfera pessoal, reduzindo a tal variabilidade referida. Para tal, recorreremos ao Modelo de Investimento de Rusbult (1980).

Compromisso

O compromisso é uma componente central da vida social humana. Os diversos compromissos estabelecidos ao longo do tempo permitem prever o comportamento dos indivíduos face às

flutuações dos seus desejos e interesses, facilitando, desta forma, o planeamento e coordenação de ações conjuntas que envolvem múltiplos agentes. Para além disso, aumenta a predisposição dos mesmos para realizar ações que, de outra forma, não seriam realizadas (Michael & Székely, 2018).

Sabe-se que é possível assumir compromissos com nós próprios (auto-compromissos), mas também com o outro (compromissos interpessoais). É nestes últimos que iremos focar a nossa atenção, começando por diferenciar compromissos unilaterais (nos quais um indivíduo se compromete com um segundo agente, ainda que este não esteja comprometido com nada) de compromissos mútuos (quando, o segundo agente também está comprometido com algo). Especificamente, os compromissos mútuos podem ainda designar-se de complementares (caso os dois indivíduos tenham objetivos diferentes que se acrescentam mutuamente, - por exemplo “O colaborador encontra-se comprometido em trabalhar, desde que a chefia esteja comprometida em pagar-lhe por isso”), ou conjuntos (quando ambos partilham o mesmo objetivo, - por exemplo, “Ambos os colaboradores estão comprometidos em trabalhar na apresentação que irão realizar”) (Michael et al., 2016).

De facto, todas estas expressões são representadas numa conceção filosófica de compromisso, que explica que este conceito diz respeito a uma relação entre pelo menos um agente comprometido, um agente com o qual o compromisso foi feito e uma ação que o primeiro (agente comprometido) é obrigado a realizar por via do compromisso que efetuou (Michael et al., 2016). Resta saber, no entanto: a) o que motiva os indivíduos a agirem como se fossem obrigados a honrar os seus compromissos; b) como se determina a validade dos compromissos ou o grau de compromisso, na ausência de acordos explícitos; c) quais os seus mecanismos cognitivos.

Neste sentido, Michael e colegas (2016), desenvolveram uma estrutura mínima de situações na qual o sentimento subjetivo de compromisso pode surgir, expondo-a da seguinte forma: (a) Há um resultado (R) que um agente (EU) deseja que ocorra ou que é objetivo de uma ação que EU estou atualmente a realizar ou pretendo realizar; (b) A contribuição externa (X) de um segundo agente (ELE) é crucial para concluir R.

Ora, efetivamente, (a) e (b) indicam uma categoria mais ampla das condições em que o sentido de compromisso pode emergir, quando comparada com a anterior conceção, particularmente nos casos em que são geradas expectativas involuntárias que levam o agente a experienciar compromisso. No entanto, como vemos, a estrutura mínima é exposta de forma a que apenas um agente (EU) procura R. Contudo, em muitas ocasiões ambos os agentes (EU e ELE) desejam R. Nestes casos, estamos perante um compromisso mútuo em que cada indivíduo

experiencia a sensação de estar comprometido, bem como a sensação de que o outro agente está comprometido. Assim, surge a seguinte definição: EU tenho a sensação que ELE está comprometido em realizar X, na medida em que EU espero que X ocorra porque (a) e (b) e ELE tem a sensação de estar comprometido em realizar X, uma vez que é motivado pela crença de que EU espero que ele contribua com X (Michael et al., 2016). De notar que ambos os agentes podem diferir no que diz respeito à sensação de compromisso, pelo que, um dos indivíduos pode acreditar que o outro está comprometido, embora este não esteja, e o inverso (Michael et al., 2016). Por fim, é relevante lembrar o cariz gradativo moldado por vários fatores (como a repetição, confiança, investimentos e custos) que a estrutura mínima apresenta, em oposição à tipologia binária (comprometido vs não comprometidos) defendida até então (Michael et al., 2016).

No que respeita às relações amorosas, o compromisso assume-se como um elemento relevante por se encontrar associado à estabilidade e ao bem-estar conjugal (Agnew, 2009). O compromisso é, portanto, central para a compreensão da manutenção do relacionamento humano e, na sua génese, pode ser definido como a intenção de continuar numa linha de ação (Agnew, 2009). Para além disso, é uma variável com grande influência nos relacionamentos afetivos, na cognição e motivação e um excelente indicador proximal para o término de relacionamentos (Agnew, 2009).

Desta forma, o estado de compromisso psicológico aplicado às relações interpessoais é um construto multidimensional (Rusbult & Buunk, 1993) que inclui componentes conativos (intenção de persistir), cognitivos (orientação de longo prazo) e afetivos (vinculação psicológica). Estes três componentes do compromisso são teórica e empiricamente distintos. Contudo, tendem a coexistir e, coletivamente, são distintos das bases da dependência (Rusbult et al., 1998). Para além disso, o termo compromisso é frequentemente usado para descrever a probabilidade de persistência num relacionamento (Arriaga & Agnew, 2001).

Relativamente ao contexto laboral, o compromisso é também um conceito crucial, nomeadamente por se encontrar relacionado com o comportamento e o desempenho dos colaboradores (Benkhoff, 1997). Um dos modelos mais citados neste campo de estudo, o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1997), define que o compromisso organizacional é experienciado pelo colaborador em três dimensões simultâneas: a) O compromisso afetivo, baseado em vínculos emocionais e na identificação que o colaborador desenvolve com a organização, principalmente, por via de experiências de trabalho positivas. Este tem como antecedentes as características pessoais do indivíduo e as suas experiências de trabalho, já as consequências podem ser as intenções de saída; b) O compromisso normativo, influenciado

pelas experiências de socialização, é baseado nas obrigações percebidas para com a organização e encontra-se enraizado nas normas de reciprocidade, apresentando como principais consequências a diminuição do bem-estar e saúde dos trabalhadores; c) Por fim, o compromisso de continuidade, que tem como antecedentes os investimentos e custos percebidos pelo indivíduo. É baseado nos custos percebidos (econômicos ou sociais) resultantes da saída, e os seus principais efeitos traduzem-se no aumento do absentismo e diminuição da performance. De notar que cada um destes estados psicológicos pode ser experienciado em diferentes graus, pelo que o compromisso organizacional se caracteriza pelo desejo dos colaboradores permanecerem na sua organização (Meyer & Allen, 1997).

Modelo de Investimento de Rusbult Aplicado à Relação Amorosa

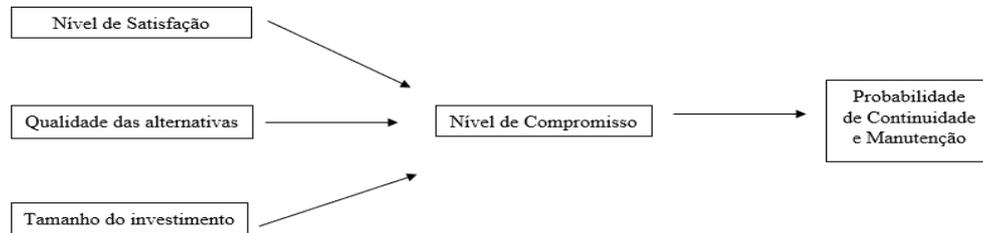
O Modelo de Investimento de Rusbult (MIR) tem por base vários princípios da Teoria da Interdependência (Kelley & Thibaut, 1978) partilhando a ideia de que, por norma, os indivíduos estão motivados para maximizar recompensas (prazeres, satisfações e gratificações que o indivíduo experiencia como consequência da sua relação) e minimizar custos (fatores que inibem ou prejudicam o envolvimento em si) (Rusbult, 1980; Thibaut & Kelley, 1959).

Por essa razão, não podemos falar acerca do MIR sem antes introduzirmos a Teoria da Interdependência (Kelley & Thibaut, 1978). A interdependência implica que os parceiros se influenciam mutuamente nas experiências e necessitam um do outro para obter resultados válidos, tais como: suporte instrumental, afeto, realização sexual e proximidade emocional (Rusbult, & Buunk, 1993). Esta teoria descreve, portanto, o modo pelo qual a estrutura da interdependência molda a motivação e o comportamento em díades (Kelley, 1979; Kelley & Thibaut, 1978). Claro está que o conceito de dependência é uma componente fulcral nesta teoria, onde se defende que o nível de dependência diz respeito ao grau de necessidade que o relacionamento assume para cada um dos dois indivíduos ou, por outras palavras, até que ponto o bem-estar pessoal e a satisfação das necessidades de cada indivíduo depende do envolvimento no relacionamento (Rusbult & Van Lange, 1996; Agnew et al., 1998). Assim, a dependência é tanto maior quanto melhores forem os resultados oferecidos pela relação e piores forem as alternativas (Agnew, et al., 1998). O MIR estende esta teoria, sugerindo que a dependência produz a experiência subjetiva de compromisso (Agnew, 2009).

Este modelo tem como objetivo explicar como é que os indivíduos permanecem nas suas relações românticas e o porquê de alguns indivíduos abandonarem os seus relacionamentos (Rodrigues et al., 2011). Assim, partindo do pressuposto de que o compromisso se refere à probabilidade de um indivíduo se manter na relação e se encontrar psicologicamente vinculado

a esta (Rusbult, 1980), este construto resulta da interação de três variáveis predictoras: a) nível de satisfação com a relação; b) qualidade das alternativas existentes e c) tamanho do investimento (Agnew, 2009). Na figura 1.1. encontramos uma representação gráfica do modelo em questão.

Figura 1.1



Modelo de Investimento de Rusbult (Adaptado de Rusbult et al., 1998)

O nível de satisfação diz respeito à atração face ao parceiro, mas também à positividade relativa aos resultados obtidos através das interações dentro da relação, bem como o facto de acreditar que o parceiro preenche necessidades importantes (Agnew, 2009; Rusbult, & Buunk, 1993; Rodrigues et al., 2011). Essa avaliação é realizada tendo por base uma apreciação entre os ganhos e os custos da relação recorrendo às expectativas sobre o relacionamento atual criadas por experiências passadas (Agnew, 2009). Desta forma, quanto mais os resultados ultrapassam os níveis de comparação, mais os indivíduos se sentem satisfeitos com o relacionamento. Por outro lado, se os resultados ficam abaixo do nível de comparação do indivíduo, então o mesmo estará insatisfeito com o relacionamento (Tran et al., 2019). A satisfação engloba tanto os sentimentos positivos como os negativos da relação (Rusbult, & Buunk, 1993).

Segundo Tran e colaboradores (2019), dos três componentes do compromisso é o nível de satisfação que apresenta uma maior associação com o compromisso, e é ainda o preditor mais forte do mesmo quando o investimento e a qualidade das alternativas também estão incluídos no mesmo modelo. Contudo, a satisfação e o compromisso não precisam de estar, necessariamente, fortemente correlacionados. Isto é, um bom nível de compromisso pode ser gerado por alternativas pobres ou por grandes investimentos - é possível estar insatisfeito com um relacionamento, mas permanecer comprometido e envolvido nele. Por outro lado, um indivíduo pode deixar um relacionamento relativamente satisfatório devido à disponibilidade de uma alternativa atraente (associado a baixos investimentos no relacionamento atual)

(Rusbult, 1983). De referir ainda que, apesar das recompensas elevarem o nível de satisfação, por vezes as variações nos custos não afetam significativamente a relação. Isto acontece principalmente em relações de curta duração, dado que os custos não são tão claros num período inicial - os indivíduos ainda se estão a conhecer e tendem a ser mais tolerantes com os erros e falhas do parceiro (Rusbult, 1983).

A qualidade das alternativas designa a satisfação concebida como alcançável além do relacionamento atual (Agnew, 2009). Estar com outro parceiro amoroso, com amigos ou até sozinho são exemplos de possíveis alternativas, isto é, são acontecimentos externos à relação (Rodrigues et al., 2011). Quanto mais as alternativas forem percecionadas como atraentes, menores serão os níveis de compromisso (Agnew, 2009). Desta forma, há acontecimentos que podem ser percecionados com qualidade por um dos parceiros e, por conseguinte, ameaçam a relação. Quando estes acontecimentos coocorrem com elevados níveis de compromisso, o MIR defende que podem ser desencadeados mecanismos com o objetivo de proteger a relação (Rodrigues et al., 2011). Estas consequências do compromisso incluem comportamentos de acomodação, de sacrifício individual, de compreensão, de justificação/perdão, derrogação de alternativas, ou até ilusões positivas sobre o parceiro e o próprio relacionamento (Rusbult & Righetti, 2009). Todavia, pode ocorrer também que um indivíduo se mantenha na relação por escassez de alternativas ou por considerar que a melhor alternativa seja não acabar a relação (Le & Agnew, 2003). Sabemos ainda que com o evoluir da relação, a qualidade das alternativas diminui. Este fenómeno pode ser justificado tanto porque as alternativas dos indivíduos realmente diminuem (p.e parceiros alternativos não os abordam por terem consciência que se encontra numa relação) ou, simplesmente, as pessoas percecionam as suas alternativas como menos atraentes com o passar do tempo (Rusbult, 1983). Por fim, a qualidade das alternativas é o preditor mais fraco de compromisso quando incluído no mesmo modelo com o nível de satisfação e tamanho do investimento (Tran et al., 2019).

Um detalhe interessante acerca do MIR, é o facto deste revelar que os indivíduos se podem manter numa relação, não por esta lhe entregar sentimentos positivos (nível de satisfação), ou por falta de outras opções (qualidade das alternativas), mas simplesmente porque terminar a relação resultaria em custos elevados (Agnew, 2009). O tamanho do investimento define-se pelos recursos tangíveis/extrínsecos (bens materiais adquiridos em conjunto, p.e casa) e intangíveis/intrínsecos (p.e tempo passado em conjunto) que os indivíduos aplicam na relação e que perderiam o valor se terminassem o relacionamento (Agnew, 2009; Rodrigues etl., 2011). Desta forma, é possível que as pessoas permaneçam num relacionamento, embora realmente preferissem acabá-lo. Outra fonte de investimentos é a interdependência cognitiva. Com o

tempo, os parceiros tendem a pensar como unidade (Rusbult & Buunk, 1993), o que está também associado ao compromisso da relação (Agnew et al., 1998). Uma vez investidos, os investimentos (independentemente da sua natureza) não podem ser removidos da relação (Rusbult, 1983).

O nível de compromisso está positivamente associado ao nível de satisfação e ao tamanho do investimento e negativamente associado à qualidade das alternativas (Agnew et al., 1998). Ou seja, por norma, as pessoas que estão comprometidas com uma relação, estão dispostas a efetivar um esforço significativo para suportar grandes custos com o objetivo de manter os seus relacionamentos (Rusbult et al., 1991). Para além disso, elevados níveis de compromisso estão associados à continuidade voluntária do relacionamento (Rusbult et al., 1998). Apesar do nível de satisfação, a qualidade das alternativas e o tamanho do investimento serem considerados os antecedentes do compromisso, a verdade é que nem todos estes componentes precisam de estar presentes para que haja compromisso. Os relacionamentos abusivos são um exemplo que espelha esta situação, na medida em que são caracterizados pela insatisfação, mas contrariamente ao que seria esperado, os parceiros agredidos continuam na relação, ora porque não identificam alternativas àquele relacionamento, ora porque já investiram muito no mesmo (Le & Agnew, 2003). Relativamente a isto, Johnson e colegas (1999) desenvolveram a ideia de compromisso moral que se refere, especificamente, às obrigações morais que fazem as pessoas manter a relação (p.e. casamento, filhos, etc). O compromisso moral leva o indivíduo a manter a relação apenas pelas obrigações morais adjacentes e na ausência de vontade para tal (Rodrigues et al., 2011).

Após quarenta anos da sua introdução na literatura, o MIR permanece influente e amplamente usado para o estudo das relações interpessoais (Perlman et al., 2018). Embora tenha sido originalmente desenvolvido no campo das relações amorosas (Rusbult, 1980a), foi também aplicado às relações de amizade (Rusbult, 1980b) e estendido ao contexto laboral (Farrel & Rusbult, 1981). Ademais, nos últimos anos tem sido aplicado a uma vasta variedade de temas, com o objetivo de prever, por exemplo, o compromisso no desporto e a intenção de continuação de utilização de *apps* que promovem atividades saudáveis (Schmidt & Stein, 1991; Chiu et al., 2020). Igualmente para examinar as relações das pessoas com os seus animais de estimação (Baker et al., 2016), e ainda a prognosticar comportamentos ecológicos (Davis et al., 2011). Tal é prova da sua robustez e validade, dada a sua aplicação aos diversos domínios referidos.

Modelo de Investimento de Rusbult aplicado ao Contexto de Trabalho

Com o objetivo de compreender o porquê dos trabalhadores permanecerem ou abandonarem o seu trabalho, o MIR foi estendido ao contexto do laboral (Farrel & Rusbult, 1981). Tal como o MIR aplicado às relações amorosas, o compromisso organizacional depende de três variáveis independentes que são a satisfação com o trabalho, a qualidade das alternativas e o tamanho do investimento (Farrell & Rusbult, 1981).

A satisfação no trabalho é o grau no qual o indivíduo avalia positivamente o seu trabalho e é tanto maior quanto maiores forem as recompensas e menores os custos (Rusbult, & Farrell, 1983). A qualidade das alternativas, por sua vez, pode corresponder a outro trabalho ou ao desemprego, sendo estas negativamente correlacionadas com o compromisso (Farrel & Rusbult, 1981). Por último, o tamanho do investimento dos colaboradores no trabalho designa os recursos alocados ao trabalho. Quanto maior for o tamanho do investimento (p.e. anos de serviço), maior será o compromisso e, por consequência, maiores serão os custos de sair do trabalho atual (Farrell & Rusbult, 1981). Assim, o modelo prevê que o compromisso será alto e as intenções de saída baixas, se as alternativas forem pobres, os investimentos grandes e a satisfação elevada (isto é, as recompensas do trabalho excedem os custos do trabalho).

Para além de bastante multifacetado e versátil como já referido, este modelo permite ainda englobar dois domínios, que habitualmente são estudados em separado, numa única metodologia integrativa. Isto é, através do indicador designado *match* vs. *mismatch* de compromisso é viável representar situações de equilíbrio e/ou desequilíbrio, entre o nível de compromisso relativo ao trabalho e às relações românticas (Lopes, em preparação). Desta forma, e tal como é retratado graficamente abaixo (Figura 1.2.), quando o indivíduo se sente igualmente comprometido com o trabalho e com a sua relação, encontra-se no ponto de equilíbrio ou *match*, o qual corresponde a zero. Por outro lado, se o indivíduo se encontra numa situação de desequilíbrio ou *mismatch* de compromisso, o indicador irá traduzir valores tanto maiores, quanto maior for o compromisso do indivíduo com a sua relação em prol do compromisso com o seu trabalho (*mismatch* de compromisso para a relação amorosa) e tanto menores, quanto maior for o compromisso do indivíduo com o seu trabalho em prol do compromisso com a sua relação (*mismatch* de compromisso para o trabalho).

Figura 1.2

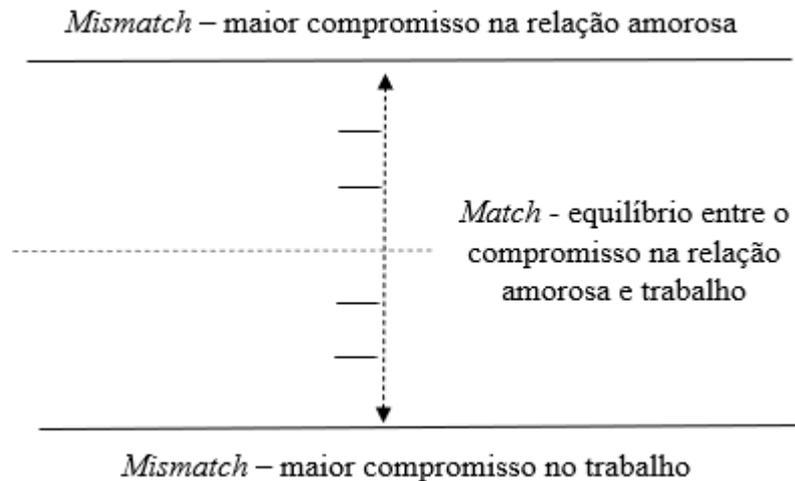


Imagem Ilustrativa Match e Mismatch de Compromisso (Adaptado de Carvalho, 2017; Salvador, 2017; Pina, 2019).

No presente estudo o foco estará concentrado unicamente no impacto das situações de *mismatch* de compromisso, tanto para a relação amorosa como para o trabalho. Como é de esperar, as situações de desequilíbrio estão associadas a consequências negativas tanto na esfera pessoal como profissional, nomeadamente, maior índice de absentismo, diminuição do compromisso organizacional e aumento da saída organizacional (Balmforth & Gardner, 2006; Eby et al., 2005). Neste caso, o ponto de maior atenção será especificamente à relação que o *mismatch* de compromisso estabelece com as intenções de saída. Neste sentido, na ausência da interação com outras variáveis, espera-se, à semelhança do que a literatura tem vindo a reportar, que as situações de *mismatch* de compromisso sejam responsáveis por respostas de saída face à insatisfação organizacional, pelo que é formulada a primeira hipótese.

H1: As situações de mismatch de compromisso estão positivamente relacionadas com as intenções de saída.

Mecanismos Explicativos da Associação entre *Mismatch* de Compromisso e Intenção de Saída

Existe a expectativa de que o desequilíbrio entre os diferentes papéis sociais pode ser um setressor crucial que, frequentemente, influencia os resultados nas várias esferas da vida afetadas. Adicionalmente, pode, inclusive, interferir na saúde geral e bem-estar dos indivíduos

expostos ao desequilíbrio (Frone, 2003). Sabemos, contudo, que é bastante comum os indivíduos não alcançarem o mesmo grau de compromisso com ambas as dimensões da sua vida (Macedo, 2020; Pina, 2019). Além do mais, apesar das duas dimensões em causa demarcarem variadíssimos tipos de limites, estes diferem em permeabilidade e flexibilidade. Para além do mais, as transposições de fronteiras ocorrem frequentemente (Frone, 2003). Portanto, havendo uma prevalência das situações de *mismatch* de compromisso que fatores podem explicar uma inversão da relação que estudamos, uma vez que a tendência para a saída organizacional é tão rara?

Sentido de Vida

Para compreendermos e explorarmos a variável sentido de vida do ponto de vista da psicologia, um dos passos importantes é separarmos esta análise das questões filosóficas associadas, ou seja, deixarmos de lado questões metafísicas que a psicologia não sabe responder e não estão ao alcance do método científico. Assim, o objetivo da psicologia é apenas olhar para as experiências subjetivas dos seres humanos e averiguar o que os faz vivenciar significado nas suas vidas (Martela & Steger, 2016).

Desta forma, quando se refere sentido de vida, surgem imediatamente três dimensões: coerência, propósito e significado. A coerência remete para o facto de a vida fazer sentido e para a capacidade do indivíduo discernir padrões que tornem a realidade compreensível e coesa (aspeto cognitivo) (Costin & Vignoles, 2020; Heintzelman & King, 2014). O propósito, por sua vez, verifica-se quando o indivíduo apresenta uma direção clara e objetivos orientados para o futuro, ou seja, não se sente desorientado (aspeto motivacional). Já o significado depende da anterior componente, na medida em que surge quando as pessoas têm um propósito evidente na vida e relaciona-se com a importância e valor atribuídos ao mesmo (aspeto motivacional) (Costin & Vignoles, 2020; Heintzelman & King, 2014; Martela & Steger, 2016). Remete também para o sentimento de se ser importante e valorizado no mundo social (Heintzelman & King, 2014; Ward & King, 2017).

Embora algumas vezes a literatura se refira a estas três componentes como sinónimos, a verdade é que são distintos (Carver & Scheier, 1998; Heintzelman & King, 2014) (Quadro 1.1). Desta forma, podemos definir brevemente sentido de vida como um construto que surge a partir de conexões, interpretações, aspirações e avaliações que a) tornam as experiências compreensíveis, b) orientam os esforços em direção a um futuro desejado e c) oferecem a sensação de que a vida é importante e vale a pena. (Martela & Steger, 2016). Logo, trata-se de

uma experiência subjetiva centrada em julgamentos capturados através das percepções individuais (Costin & Vignoles, 2020).

Quadro 1.1

Distinção entre as Três Componentes do Sentido de Vida (Adaptado de Martela & Steger, 2016)

	Coerência	Propósito	Significado
Definição	Sensação de compreensão; a vida do próprio fazer sentido	Objetivos centrais, metas e direção na vida	Sensação de valor inerente à vida; ter uma vida que valha a pena ser vivida
Oposto	Incerteza e incompreensibilidade	Falta de objetivos e perda de direção (sem rumo)	Ausência de valor

Esta variável assume uma forte associação com o bem-estar e é também um importante indicador de saúde incluindo todas as esferas da vida: biológica, psicológica, social e espiritual. (Garrosa-Hernández et al., 2013; Rodrigues, 2015; Zika & Chamberlain, 1992). Nesse sentido, pessoas que percebem as suas vidas com significado, são mais otimistas (Kelly, 2002), apresentam níveis mais elevados de autoestima (Steger et al., 2006) e emoções positivas (King et al., 2006). Por esse motivo encontra-se também relacionada com a felicidade (Debats et al., 1993).

Considerando as tendências atuais em que, cada vez mais, os indivíduos procuram experiências pessoais e profissionais desafiadoras e enriquecedoras (Lysova, et al., 2019; Siahaan & Gatar, 2020), podemos pensar que as situações naturais de desequilíbrio desencadeiam maior sentido de vida, precisamente pelo facto da própria definição do construto pressupor que estes indivíduos percebem aquilo que oferece mais sentido às suas vidas e, portanto, investem mais nessa esfera (Martela & Steger, 2016). Isto claro, excluindo situações de desequilíbrio extremo, como é o caso do workaholism, pois sabemos que a facilitação trabalho-família e a presença de sentido de vida preveem o bem-estar emocional (Garrosa-Hernández et al., 2013). Inclusivamente, Steger e colaboradores (2006) afirmam que o sentimento de que a vida faz sentido representa um indicador de uma abordagem saudável e equilibrada do trabalho e da vida, sugerindo a ideia de que o significado pode atuar como uma estrutura de proteção, especialmente em situações adversas (Arnoux-Nicolas, et al., 2016).

Sendo que o sentido de vida desempenha um papel tão importante no bem-estar geral, também é considerado como um fator importante para o bem-estar no trabalho e, portanto, tem um efeito direto no bem-estar dos colaboradores dentro das organizações. Ora, o inverso também é verdadeiro, ou seja, baixos níveis de sentido de vida refletem-se em atitudes negativas

sobre o trabalho (De Klerk, 2005). Assim, para aqueles que percebem um sentido na sua vida, vivenciar sentido no seu trabalho melhora o bem-estar e a confiança nas decisões de carreira (Steger & Dik, 2009). O sentido de vida global e o sentido no trabalho especificamente estão bastante relacionados. No entanto, o sentido de vida diz respeito a uma perspectiva holística sobre o que faz a vida ser importante, e não apenas o que faz o trabalho valer a pena (Martela & Steger, 2016). Para além disso, o primeiro apresenta uma correlação mais forte com o bem-estar e eficácia no trabalho (Schlechter & Maharaj, 2007; Steger & Dik, 2009). Por este motivo, o presente trabalho, incidirá no construto do sentido de vida geral.

Esta variável encontra-se ainda positivamente relacionada ao compromisso organizacional e à satisfação no trabalho (Fox, 1980). Miao e Gan (2019), descobriram também que o sentido de vida está relacionado à autorregulação emocional e à utilização de estratégias adaptativas (das quais, por definição, a saída não faz parte) face a situações stressoras. Ademais, atualmente, assistimos a uma renovação de ambições no que respeita ao contexto laboral. Se outrora, os colaboradores se moviam por aspetos quantitativos como promoções e aumento de salários, neste momento procuram experiências enriquecedoras que os preencham, realizem e acrescentem significado às suas vidas (Siahaan & Gatar, 2020). Por esta razão, é importante mencionar que a realização profissional e a perceção de sentido no trabalho se encontram negativamente associadas às respostas de saída (Baklaieva, 2016; Nascimento, 2010; Siahaan & Gatar, 2020). Perante isto, é proposto que o sentido de vida explique a associação entre *mismatch* de compromisso e intenções de saída e é formulada a segunda hipótese.

H2a: O sentido de vida medeia a relação entre as situações de mismatch de compromisso e as intenções de saída.

Suporte Social

Quando os indivíduos percebem altos níveis de suporte social, a avaliação de diferentes situações stressoras é influenciada, ou seja, potenciais stressores são avaliados como menos ameaçadores (Lakey & Cohen, 2000). Por essa razão, o suporte social tem atraído bastante atenção como potencial amortecedor das consequências nefastas que advém da sobreposição de papéis entre o trabalho e a família (Ferguson et al., 2012). Greenhaus e Beutell (1985) adiantam que este construto pode reduzir tais efeitos de duas formas: (a) pode minimizar certas pressões de papel, ou seja, agir como um antecedente para os stressores de papel, ou (b) moderar a relação entre o interface trabalho-família e bem-estar psicológico, isto é, atuar como um amortecedor da relação trabalho-família e o sofrimento.

Ainda que os seus benefícios sejam claros, o suporte social é um construto complexo. Por este motivo, apresenta várias definições e provém de diversas fontes. Todavia, existe consenso em duas proposições. Primeiro, o suporte social deriva das relações sociais estabelecidas e, segundo, protege o bem-estar individual em circunstâncias adversas (French et al., 2018). Trata-se, portanto, de recursos psicológicos ou materiais trocados no contexto das relações sociais que podem atenuar tensões percebidas pelos indivíduos (French et al., 2018). Uma das definições mais consensuais diz-nos que o suporte social remete para a troca de recursos entre, pelo menos, duas pessoas e envolve apoio emocional (simpatia, valor, empatia, cuidado, amor e confiança), apoio instrumental (tempo, dinheiro e energia), apoio informativo (conselhos, orientações e sugestões) e apoio de avaliação (informações relevantes para a autoavaliação) (Helgeson, 2003; House, 1981).

Para além disso, o suporte social tanto pode ter origem na esfera pessoal (p.e. cônjuge, família e amigos) como laboral (p.e. organização, chefia e colegas). No entanto, para previsões mais precisas, é recomendado que as medidas mais gerais como “suporte social” ou “suporte organizacional” sejam abandonadas e repostas por medidas específicas que diferenciem as diversas fontes de suporte dentro dos dois domínios. Isto porque, no que respeita ao suporte organizacional, os efeitos do suporte dos colegas, chefia ou até organização diferem entre si, e o mesmo pode acontecer no que concerne ao suporte proveniente de amigos ou do parceiro (Brough & Frame, 2004; O’Driscoll et al., 2004). Nesse sentido, o presente estudo irá concentrar-se no suporte percebido por parte do parceiro e por parte da chefia, por dois motivos. Primeiro, a utilização de um sistema de apoio dual reduz efetivamente os efeitos adversos das exigências que os dois domínios (trabalho e família) exercem um sobre o outro (Pluut, 2018). Segundo, estudos indicam que, por um lado, o apoio do cônjuge reduz a tensão criada pela família no trabalho e, por outro, o apoio do líder é um dos fatores mais eficazes a minimizar o conflito criado pelo trabalho na família (Colombo & Ghislieri, 2008; Seiger & Wiese, 2009). No entanto, fontes específicas de suporte social também são benéficas nos seus respetivos domínios, ou seja, o suporte do supervisor enfraquece a carga negativa do trabalho e o suporte do parceiro reduz os efeitos nefastos no conflito trabalho-família (Pluut, 2018). Resumindo, o apoio social no domínio do trabalho mitiga indiretamente os conflitos originados no domínio familiar, ao reduzir os conflitos gerados no domínio do trabalho. Da mesma forma, o apoio social na esfera familiar reduz indiretamente o conflito criado no domínio do trabalho ao reduzir o conflito causado no domínio familiar (Selvarajan et al., 2013).

Por fim, é sabido que o suporte percebido por parte da chefia tem impacto no envolvimento dos indivíduos no trabalho (Caesens et al., 2014) e está também relacionado com a retenção dos

trabalhadores nas organizações (Eisenberger et al., 2002), afetando as intenções de saída dos mesmos (Nohe, & Sonntag, 2014; Maertz et al., 2007; Zamel, 2020). Aliás, estudos demonstram que quando os indivíduos são confrontados com uma situação insatisfatória, aqueles que apresentam LMXs (Leader–Member Exchange) de alta qualidade, isto é, que percebem suporte social da chefia, têm menor probabilidade de se envolver em comportamentos de saída e parecem estar menos motivados a deixar a organização. De facto, as chefias com LMXs de alta qualidade são responsivas e sensíveis às necessidades dos colaboradores. Em consequência, estes colaboradores esperam receber recursos como suporte emocional, autoestima e flexibilidade por parte dos seus líderes. Ou seja, quando percebem que a chefia está apta e motivada a fazer melhorias e mudanças, incentivando a participação na tomada de decisões, os colaboradores com LMXs de alta qualidade têm menor probabilidade de sair (Lee & Varon, 2020).

Já o suporte por parte do parceiro permite que o trabalhador agilize as múltiplas exigências de trabalho e vida familiar que, muitas vezes, competem entre si. Ou seja, ter um parceiro apoiante aumenta a satisfação conjugal e ainda a capacidade de equilibrar trabalho e família, visto que o parceiro pode aconselhar sobre os problemas laborais ou tentar fazer com que o outro se sinta melhor quando está descontente no local de trabalho (Ferguson et al., 2012). Resumindo, o suporte social específico, tanto do líder quanto do parceiro, pode funcionar como fator de proteção evitando emoções negativas e estratégias de confronto mal-adaptativas quando os papéis profissionais e familiares colidem (Wang et al., 2010). Desta forma, espera-se que o suporte social medeie a relação entre as situações de *mismatch* de compromisso e as intenções de saída, pelo que formulamos a seguinte hipótese.

H2b: O suporte social medeia a relação entre as situações de mismatch de compromisso e as intenções de saída.

Perante o que foi anteriormente apresentado, pretende-se compreender se, as situações naturais de desequilíbrio, em que os indivíduos sentem naturalmente maior compromisso com um dos domínios da sua vida, podem colidir numa diminuição das intenções de saída, explicada por níveis superiores de sentido de vida e suporte social. Compreendendo que, muitas vezes, a saída organizacional se prende por fatores de outra natureza, procuramos também entender como é que estas variáveis interagem com o tempo de trabalho na mesma organização (i.e. antiguidade na organização) e influenciam a utilização da saída como estratégia à insatisfação organizacional. Assim, o intuito passa por dar resposta à seguinte pergunta: A antiguidade na

organização possui impacto na relação entre as situações de *mismatch* de compromisso que pode fazer diminuir a utilização da saída organizacional como estratégia à insatisfação organizacional? E se sim, de que forma?

Antiguidade na Organização

A antiguidade na organização corresponde a uma variável socioprofissional que nos permite perceber há quanto tempo os indivíduos trabalham nas suas organizações. Ora, o tempo cujo funcionário permanece na organização tem registado associações positivas relacionadas com o suporte social percebido no trabalho (Harris et al., 2007). Já no que respeita às interações desta variável com o sentido de vida, verificou-se que as relações ainda não estão suficientemente claras, todavia, é razoável supor que perceber o trabalho como significativo e marcante pode estar associado à motivação e outros resultados relativos à duração do emprego (Kukla, & Bond, 2012).

Paralelamente, indivíduos que se encontram em relações mais longas têm menos tendência para utilizar a saída como estratégia face à insatisfação (Rusbult, et al., 1986). Este facto pode também fazer sentido quando aplicado ao contexto organizacional, na medida em que maiores investimentos do colaborador na organização ao longo dos anos promovem tendências construtivas na forma como a insatisfação é gerida e inibem respostas destrutivas, como é o caso das intenções de saída (Farrell & Rusbult, 1992). Por investimentos referimo-nos tanto aos recursos que foram aplicados ao trabalho e que se tornaram intrínsecos à sua posição (p.e. estabilidade no emprego, esforço, formação, familiaridade), como os recursos originalmente externos que se tornaram inevitavelmente vinculados ao seu trabalho (p.e. alojamento próximo ou amigos do trabalho). Neste sentido, os indivíduos que investem muito na sua organização têm mais a perder caso o contrato com a organização termine e, portanto, encontram-se mais motivados para reagir construtivamente quando as condições pioram (Farrell, & Rusbult, 1992).

Da mesma forma, fará sentido que trabalhadores que estejam há mais tempo na organização percecionem também menos alternativas, o que se justifica tanto porque os potenciais empregadores têm consciência da relação contratual do indivíduo e, portanto, não o abordam, quer porque o próprio perceciona as potenciais alternativas de trabalho como menos atraentes (Farrell, & Rusbult, 1992; Rusbult, 1983). Logo, assumindo que efetivamente percecionam menos alternativas, os trabalhadores que estejam há mais tempo na organização não consideram terminar a relação contratual e sair com tanta frequência. De facto, níveis inferiores de qualidade das alternativas estão associados a menos respostas ativas (como é o caso da saída) face à insatisfação, na medida em que oportunidades atrativas de emprego, a possibilidade de

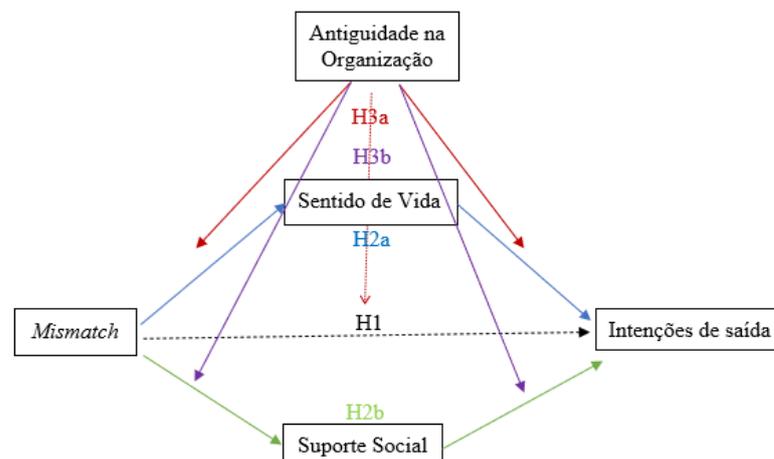
reforma, ou mesmo a aceitação do desemprego, aumentam a motivação para agir em consequência dos problemas experienciados no trabalho e servem como fonte de mudança (Farrell,& Rusbult, 1992).

Tendo em conta que, como referido, as associações da antiguidade na organização com as mediadoras ainda se encontram pouco claras na literatura é proposta uma hipótese de carácter exploratório, com o objetivo de desmistificar a sua atuação tanto do sentido de vida como no suporte social, mas também comprovar a sua relação com as intenções de saída. Deste modo, é esperado que a antiguidade na organização modere as mediações apresentadas anteriormente e são apresentadas as seguintes hipóteses.

H3a: A antiguidade na organização condiciona a mediação do sentido de vida na relação entre as situações de mismatch de compromisso e as intenções de saída.

H3b: A antiguidade na organização condiciona a mediação do suporte social na relação entre as situações de mismatch de compromisso e as intenções de saída.

Figura 1.3



Modelo em Análise

Capítulo 2 – Método

Participantes

A amostra do presente estudo foi recolhida por conveniência tendo como critérios pré-definidos para uma participação válida ter mais de 18 anos, trabalhar e estar numa relação em simultâneo. Responderam ao questionário 454 indivíduos. Contudo, com o objetivo de fazer cumprir os critérios já mencionados, foram aplicados os respetivos filtros e, após uma análise inicial, restaram 326 participantes. Destes, 69,6% (n= 227) são do sexo feminino. Já as idades variaram entre os 20 e os 64 anos com uma média de aproximadamente 33 anos (DP=10,66). Relativamente às habilitações escolares dos respondentes, 82,9% (n=270) frequentavam o ensino superior, 13,2% (n=43) estudaram até ao ensino secundário e 2,7% (n=9) concluíram os estudos até ao 9º ano. Os restantes 1,2% (n=4) escolheram a opção “outro” como resposta a esta pergunta.

No que diz respeito ao estado civil dos participantes, 48,8% (n=159) eram solteiros numa relação, 31% (n=101) estavam casados e os restantes encontravam-se em união de facto. A duração da relação variou entre um e 540 meses, com uma média de 116,92 meses (DP = 113,14). Em relação à coabitação, 69% (n=225) dos inquiridos afirmaram viver com o seu companheiro. No entanto, apenas 34,4% (n=112) tinha filhos.

No que concerne à situação laboral, a maioria encontrava-se numa situação de emprego permanente (76,1%, n = 248). No entanto, 13,8% (n=45) são trabalhadores estudantes. Os restantes (10,1%, n=33) encontravam-se em regime de emprego temporário. Por fim, a antiguidade dos participantes na organização que os emprega oscilou entre um e 431 meses, com uma média de 86,85 meses (DP = 111,52).

Procedimento

A recolha de dados realizou-se através da aplicação de um questionário individual de autopreenchimento, construído no programa Qualtrics Survey. A sua divulgação foi feita online através de um link pelas redes sociais e contactos próximos. O questionário continha inicialmente um texto informativo onde eram explicados os objetivos do estudo e reservadas as garantias de anonimato e confidencialidade aos participantes (Podsakoff et al., 2003). Depois dos inquiridos aceitarem participar eram convidados a responder a algumas perguntas socioprofissionais (nomeadamente, “há quanto tempo trabalha na sua organização?”) e,

posteriormente, às seis escalas utilizadas. A duração estimada de preenchimento do questionário foi de aproximadamente 15 minutos.

Após a recolha de dados, e com o apoio do programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versão 27), foi feita uma análise preliminar aos dados filtrando e eliminando respostas inválidas. De seguida foram calculadas as estatísticas descritivas das variáveis em estudo, bem como as análises fatoriais e os índices de consistência interna de cada um dos instrumentos utilizados. Para dar resposta aos objetivos propostos, foram ainda criados dois indicadores, um relativo ao compromisso e outro ao suporte social, que serão abordados adiante. Por fim, foi calculada uma matriz de correlações (coeficiente de Pearson e Spearman) entre todas as variáveis em estudo, para facilitar uma análise inicial das associações, e testado o modelo em análise.

Instrumentos

Escala do Modelo de Investimento – Versão Curta (IMS-S)

A escala de investimento de Rusbult aplicada às relações amorosas (IMS, Rusbult et al., 1998) foi reduzida e validada para português por Rodrigues & Lopes (2013), tendo sido esta última a utilizada no presente estudo. Esta escala é composta por 13 itens agrupados pelas quatro dimensões. Isto é, a dimensão Satisfação ($\alpha=.94$), onde encontramos itens como “Sinto-me satisfeito com o meu relacionamento”, a Qualidade das alternativas ($\alpha=.80$) com itens como “Outras pessoas com quem poderia envolver-me (que não o meu parceiro) são muito apelativas” e o Tamanho do Investimento ($\alpha=.82$) onde se encontra o item “Eu investi tanto no meu relacionamento que acabaria por perder tudo se o relacionamento terminasse”. Cada uma das subescalas anteriores apresenta três itens. Por fim, inclui ainda a dimensão do Compromisso ($\alpha=.89$) que é constituída por quatro itens, sendo um deles “Desejo que o meu relacionamento dure por muito tempo”. A escala de resposta é do tipo Likert e varia entre 1 (“Discordo totalmente”) e 7 (“Concordo totalmente”).

Escala do Modelo de Investimento – Versão trabalho (IMS-W)

A Escala de Investimento de Rusbult aplicada ao trabalho foi desenvolvida por Rusbult e Farrel (1983), tendo sido posteriormente adaptada para português por Lopes (em preparação) e testada em dissertações anteriores (Carvalho, 2017; Macedo, 2020; Pina, 2019; Salvador, 2017). Esta escala, é constituída por 16 itens e, tal como a escala descrita anteriormente, encontra-se dividida em quatro dimensões. Na dimensão de Satisfação ($.93 < \alpha < .95$), encontramos seis

itens, como por exemplo “Tomando tudo em consideração, em que medida se encontra satisfeito com o seu trabalho atual?”. Já a subescala da Qualidade das Alternativas ($.60 < \alpha < .77$) apresenta três itens, como por exemplo “Em que medida as alternativas ao seu emprego atual correspondem ao seu emprego ideal?”. O Tamanho do Investimento ($.75 < \alpha < .80$) é também avaliado através de três itens, tais como “De uma forma geral, quanto investiu no seu presente trabalho?”. Por fim, o Compromisso ($.88 < \alpha < .93$) contém quatro itens como “Em que medida se sente vinculado a este seu trabalho atual?”. A escala de resposta é do tipo Likert com sete pontos sendo que as âncoras variam consoante a formulação de cada pergunta.

Subescala de Intenções de Saída

A Escala de Saída, Voz, Lealdade e Negligência, foi desenvolvida por Rusbult e colegas, (1988) e posteriormente adaptada para português por Lopes (em preparação). É constituída por 20 itens, divididos pelas quatro categorias: Saída ($\alpha=.76$), Voz ($\alpha=.57$), Lealdade ($\alpha=.56$) e Negligência ($\alpha=.69$). Para o presente estudo apenas foi utilizada a primeira subescala, que corresponde ao construto de intenções de saída e é composta por quatro itens (p.e. “Penso frequentemente em desistir e procurar outro trabalho”). A escala de resposta é do tipo Likert e varia entre 1 (“Totalmente falso”) e 7 (“Totalmente verdadeiro”).

Subescala Presença de Sentido de Vida

O Questionário do Sentido da Vida (QSV) foi desenvolvido por Steger e colegas (2006) e adaptado para português por Portugal e colegas (2017), tendo sido esta a versão utilizada no presente estudo. Inclui duas subescalas de cinco itens cada, para aferir a Presença e a Procura de sentido da vida. Cada item é avaliado através de uma escala de Likert de 7 pontos, em que 1 corresponde a “Absolutamente Falso” e 7 a “Absolutamente Verdadeiro”. À semelhança do estudo de Lambert e colegas (2013), para o presente estudo, apenas foi utilizada a subescala de presença de sentido de vida que avalia até que ponto é percebida a presença de significado na vida. Esta subescala registou uma elevada consistência interna ($\alpha=.92$) na versão portuguesa. A subescala não utilizada remete para a Procura de sentido de vida, o que não é relevante para as hipóteses específicas deste estudo. Para além disso, verificou-se que a subescala de procura por significado não está fortemente relacionada à presença de significado (Steger & Kashdan, 2007; Steger et al., 2009).

Escala de Percepção de Suporte por Parte da Chefia

A Escala de Percepção de Suporte por parte da Chefia desenvolvida por Oldham e Cummings (1996), obteve uma boa consistência interna ($\alpha=.86$) tendo sido posteriormente adaptada para português por Lopes (em preparação). É constituída por apenas oito itens (p.e. “A minha chefia recompensa-me pelos bons desempenhos”), cuja escala de resposta tipo Likert varia entre 1 (“Discordo totalmente”) e 7 (“Concordo totalmente”).

Escala de Percepção de Suporte por Parte do Parceiro

A Escala de Percepção de Suporte por parte do Parceiro foi adaptada a partir da anteriormente mencionada, por Lopes (em preparação). Inclui cinco itens (p.e. “O/A meu/minha parceiro/a elogia o meu bom desempenho no trabalho”) e apresenta uma boa consistência interna ($\alpha=.87$). A escala de resposta é do tipo Likert e varia entre 1 (“Discordo totalmente”) e 7 (“Concordo totalmente”).

Questionário sociodemográfico

Para a caracterização da amostra foram ainda adicionadas algumas perguntas que permitiram perceber o sexo, orientação sexual, idade, habilitações escolares, nacionalidade, área de residência e estado civil dos inquiridos. Para além disso, os participantes que se encontravam numa relação e a trabalhar (ou seja, os que constituem a amostra do presente estudo), responderam também acerca da sua situação perante o trabalho (emprego permanente; emprego temporário; trabalhador/a estudante; estudante; desempregado/a; reformado/a; doméstico/a), o seu setor de atividade, há quanto tempo trabalhavam nas suas organizações, se ocupavam cargos de chefia e, caso o parceiro trabalhasse na mesma organização, qual a relação hierárquica estabelecida com o mesmo. Por fim, colocaram-se questões sobre a duração da relação, coabitação com o parceiro e existência de filhos.

Capítulo 3 – Resultados

Análises Preliminares

Análise da Validade de Construto e Consistência Interna dos Instrumentos Utilizados

Com o propósito de cumprir os objetivos do estudo a que nos propusemos, foram inicialmente analisadas as qualidades psicométricas dos instrumentos relativos aos construtos em análise. Começando pela subescala de saída, esta apresentou um nível de consciência interna considerado bom ($\alpha=.85$) e, ao realizar-se uma análise fatorial, verificou-se igualmente a validade do construto subjacente a esta escala, na medida em que esta resulta num único fator que explica 68,9% da variância (valor próprio = 2.76; KMO = .78; $\chi^2_{(10)} = 969,38$; $p<0,001$). Realizando um teste t contra o ponto médio da escala, pudemos ainda verificar que, em média, os participantes manifestaram baixas intenções de saída ($M=2,67$; $t_{(250)} = -9.91$; $p<0,001$).

No que respeita à subescala de sentido de vida, encontrámos um nível de consistência interna excelente ($\alpha=.91$), e também aqui se verificou validade do construto subjacente a esta escala, uma vez que o fator explica 74,4% da variância (valor próprio = 3.72; KMO=.86; $\chi^2_{(10)} = 969,37$; $p<0,001$). Em média, os participantes percecionaram um elevado sentido na sua vida ($M=5,39$; $t_{(272)} = 17.19$; $p<0,001$).

Já as escalas de suporte social por parte do parceiro e por parte da chefia revelaram uma boa ($\alpha=.87$) e excelente ($\alpha=.93$) consistência interna, respetivamente, resultando cada uma num único fator que explica 67,82% (valor próprio = 3.39; KMO = .86; $\chi^2_{(10)} = 578,12$; $p<0,001$) e 66,81% (valor próprio = 5.35; KMO = .92; $\chi^2_{(28)} = 1500,49$; $p<0,001$), na mesma ordem. Os resultados demonstraram também que os participantes encontraram suporte social tanto da parte do seu parceiro ($M= 4,69$; $t = 17.86$ (230); $p<0,001$) como da sua chefia ($M= 4.52$; $t_{(255)} = 5.29$; $p<0,001$).

Ainda, no que concerne ao instrumento IMS-W, todas as subescalas registaram níveis de consistência interna elevados, sendo a subescala relativa ao tamanho dos investimentos a que reportou o menor alfa de Cronbach ($\alpha=.64$). Todavia, este é considerado aceitável. Por fim, todas as subescalas compreendidas na IMS-S, apresentaram níveis de consistência interna elevados, sendo que o valor de alfa de Cronbach mais baixo verificou-se na subescala que remete para a qualidade das alternativas ($\alpha=.71$). Podemos encontrar esta informação resumida na tabela 3.1., apresentada de seguida.

Tabela 3.1*Testes t e Consistência Interna*

Instrumento	Número de itens	M	Teste t para uma amostra			DP	α de Cronbach
			gl	t			
SVLN_subescala saída	4	2.67	250	-9.91***	2.06	.85	
QSV_subescala presença	5	5.39	272	17.19***	1.33	.91	
Suporte do parceiro	5	4.69	230	17.86***	1.88	.87	
Suporte da chefia	8	4.52	255	5.29***	1.57	.93	
IMS-W							
Qualidade das Alternativas	3	3.99	294	-.19	1.25	.77	
Tamanho do investimento	3	5.03	284	15.01***	1.15	.64	
Nível de satisfação	6	5.03	280	12.66***	1.36	.92	
Nível de Compromisso	4	4.96	276	17.41***	.92	.84	
IMS-S							
Nível de satisfação	3	6.16	277	33.74***	1.07	.94	
Qualidade das Alternativas	3	2.2	273	-23.36***	1.28	.71	
Tamanho do investimento	3	4.09	270	.99	1.55	.76	
Nível de Compromisso	4	6.55	273	52.12***	.81	.87	

Nota: *** p<0,001

Indicador de Match vs. Mismatch de Compromisso e de Suporte Social Percebido

De seguida, viabilizando a abordagem integrativa das situações de equilíbrio e desequilíbrio no compromisso no trabalho e na relação amorosa, apresentada anteriormente, procedeu-se à construção do indicador designado *match vs mismatch* de compromisso. Com este propósito, as pontuações da subescala Nível de Compromisso do instrumento IMS-S foram subtraídas às pontuações da subescala Nível de Compromisso do instrumento IMS-W e, de seguida, computada uma nova variável com estes resultados. Como foi anteriormente referido, os resultados fornecidos por este indicador variam entre -6 e 6 pontos, sendo que o ponto médio corresponde a zero, representando assim uma situação de equilíbrio (*match*) de compromisso entre ambas as esferas analisadas. Desta forma, valores acima de zero revelam um desequilíbrio (*mismatch*) de compromisso para as relações amorosas e valores abaixo de zero remetem para um desequilíbrio de compromisso para o trabalho. No presente estudo, os resultados deste indicador oscilaram entre -3,75 e 4,5 pontos com uma média de 1,58 pontos (DP = 1,14), ou seja, em média os inquiridos revelam estar mais comprometidos com a sua relação romântica (M= 1.58; $t_{(246)}= 21.23$; $p<0,001$).

Por fim, facilitando a interpretação do presente estudo, foi ainda construído um indicador para o suporte social percebido no parceiro de relação e na chefia. Desta forma, as pontuações da escala de Percepção de Suporte do Parceiro foram subtraídas às pontuações da escala de Percepção de Suporte da Chefia. Seguidamente, foi computada uma nova variável com estes resultados. Assim sendo, valores acima de zero revelam uma maior percepção de suporte por parte do parceiro e valores inferiores a zero indicam que os participantes experienciam maior suporte por parte da chefia. Os resultados deste indicador oscilaram entre -4,67 e 6 pontos com uma média de 1,03 pontos (DP = 1,86), ou seja, em média os inquiridos revelam perceber mais suporte por parte do seu parceiro ($M = 1.03$; $t_{(227)} = 8.38$; $p < 0,001$).

Análise de Correlações

Na tabela 3.2, encontram-se sistematizadas as correlações de *Pearson e Spearman* entre as variáveis de interesse para o modelo em análise que passamos a descrever. Como se pode observar, as intenções de saída apresentam-se negativamente correlacionadas com o sentido de vida ($r = -.20$, $p < 0,01$), e a antiguidade na organização ($r = -.23$, $p < 0,01$), mas positivamente correlacionada com o indicador do suporte social ($r = -.33$, $p < 0,01$) e o indicador *match vs mismatch* de compromisso ($r = .27$, $p < 0,01$). Isto significa que, quanto maior forem as intenções de saída, menor será o sentido de vida e a antiguidade na organização, mas por outro lado, maior será o suporte percebido por parte do parceiro e o *mismatch* de compromisso para a relação. No que diz respeito às variáveis sociodemográficas as intenções de saída encontram-se negativamente associadas à idade ($r = -.26$, $p < 0,01$), à duração da relação ($r = -.30$, $p < 0,01$) e à existência de filhos ($r = -.21$, $p < 0,01$), mas positivamente relacionadas com as habilitações literárias ($r = .14$, $p < 0,01$).

Para além disso, o sentido de vida revela uma correlação positiva com a antiguidade na organização ($r = .26$, $p < 0,01$). Por outras palavras, os resultados demonstram que quanto maior for o sentido de vida, há mais tempo o participante estará a trabalhar na sua organização. Em relação às variáveis demográficas, o sentido de vida correlaciona-se positivamente com a idade ($r = .28$, $p < 0,01$) e duração da relação ($r = .26$, $p < 0,01$), mas negativamente com a existência de filhos ($r = -.23$, $p < 0,01$).

Ademais, o indicador de suporte social percebido por parte do parceiro apresenta uma correlação positiva com o indicador *match vs mismatch* de compromisso ($r = .38$, $p < 0,01$), mas negativa com a duração da relação romântica ($r = -.15$, $p < 0,05$). Assim, quanto maior for a percepção de suporte por parte do parceiro, maior será o *mismatch* de compromisso para a relação e mais recente será a relação.

Ainda, o indicador *match vs mismatch* de compromisso apresenta uma correlação negativa com a antiguidade na organização ($r = -.13, p < 0,05$) e a idade ($r = -.16, p < 0,01$), mas positiva com o número de filhos ($r = .15, p < 0,01$). Ou seja, quanto maior for o *mismatch* de compromisso para o trabalho, mais velhos serão os respondentes e há mais tempo estarão nas suas organizações, mas também quanto maior for o *mismatch* de compromisso para a relação, maior será o número de filhos.

Curiosamente, a antiguidade na organização, está significativamente correlacionada com todas as outras variáveis sociodemográficas, nomeadamente, idade ($r = .82, p < 0,01$) habilitações literárias ($r = -.25, p < 0,01$), duração da relação ($r = .72, p < 0,01$) e a existência de filhos ($r = -.61, p < 0,01$).

Percebeu-se, ainda, que a duração da relação se encontra correlacionada com grande parte das outras variáveis, sendo benéfico para os objetivos deste estudo controlá-la em análises posteriores.

Tabela 3.2

Correlações de Pearson e Spearman

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Intenções de Saída		-.20**	.33**	.27**	-.23**	-.26**	.14*	-.30**	.21**
2. Sentido de Vida			.06	.11	.26**	.28**	-.11	.26**	-.23**
3. Indicador de Suporte Social				.38**	-.11	-.10	.11	-.15*	.12
4. Indicador Match vs Mismatch					-.13*	-.16**	.06	-.11	.15*
5. Antiguidade na Organização						.82**	-.25**	.72**	-.61**
6. Idade							-.27**	.81**	-.69**
7. Habilitações Literárias								-.32**	.30**
8. Duração da relação									.69**
9. Filhos									

Nota: ** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Análise do Modelo de Mediação Condicionada

Para dar resposta às hipóteses previamente enumeradas, e uma vez que não colocámos hipóteses específicas quanto aos efeitos da variável moderadora antiguidade na organização nos efeitos de mediação propostos, foi testado um modelo de dupla mediação condicionada (Modelo 59), recorrendo à utilização da Macro Process para o *SPSS Statistics*, desenvolvida por Hayes (2018).

Os resultados mostram, como esperado e na ausência das outras variáveis, que a relação entre as situações de *mismatch* de compromisso e as intenções de saída é significativa e positiva

($B=.27$, $t= 2,69$, $p <.01$). Assim, existe um efeito direto estatisticamente significativo a demonstrar que, quanto maior for o *mismatch* de compromisso para a relação, maiores serão as intenções de saída, verificando-se, portanto, a primeira hipótese.

Todavia, o efeito das situações de *mismatch* de compromisso nas intenções de saída através do sentido de vida é negativo e significativo ($B = -.25$, $t= -2,88$, $p <.01$). Desta forma, confirma-se um efeito indireto do sentido de vida na relação principal, que explica a inversão na valência da mesma, ou seja, verifica-se a hipótese H2a. Contrariamente, quando testado o efeito indireto do suporte social, este afigurou-se positivo e significativo ($B = .25$, $t= 4,06$, $p <.001$), ou seja, desequilíbrios para a relação explicam maiores intenções de saída organizacional através de uma maior percepção de apoio por parte do parceiro. Assim, a hipótese H2b é também aceite. De notar que, quando testada a relação entre as situações de *mismatch* de compromisso e as intenções de saída, com as mediadoras e moderadora no modelo, a relação constatada mantém-se positiva e significativa ($B=.28$, $t = 2,79$, $p <.01$). Isto é, apesar dos efeitos indiretos serem significativos, tanto o efeito direto como o efeito total também o são, pelo que nos encontramos perante duas mediações parciais. Por outras palavras, as situações de *mismatch* de compromisso explicam per si as intenções de saída e o efeito destas apenas é parcialmente explicado pelas mediadoras em questão.

Relativamente à análise do efeito moderador que a antiguidade na organização assume nas mediações previamente descritas, verificou-se que o efeito desta variável na mediação criada pelo sentido de vida ocorre, não só, aquando da interação com a variável preditora (i.e. situações de *mismatch* de compromisso) ($B=.002$, $t =2,09$; $p <.05$), mas também é tendencialmente significativa aquando da interação com a mediadora ($B= -.002$, $t = -1,88$; $p = 0,06$). Pelo contrário, quando aferimos o efeito da moderadora na mediação formulada pelo suporte social, percebemos que o condicionamento não ocorre aquando da interação com X (i.e. situações de *mismatch* de compromisso) ($B=.0008$, $t = .81$; $p =.34$), mas sim após o efeito indireto (i.e. com a mediadora, suporte social) ($B = -.002$, $t = -2,50$; $p <0,1$). Por fim, a antiguidade da organização não modera a relação direta entre as situações de *mismatch* de compromisso e as intenções de saída ($B = .001$, $t = 1,02$; $p=0,31$). Na tabela 3.3. encontram-se resumidos os resultados até aqui expostos.

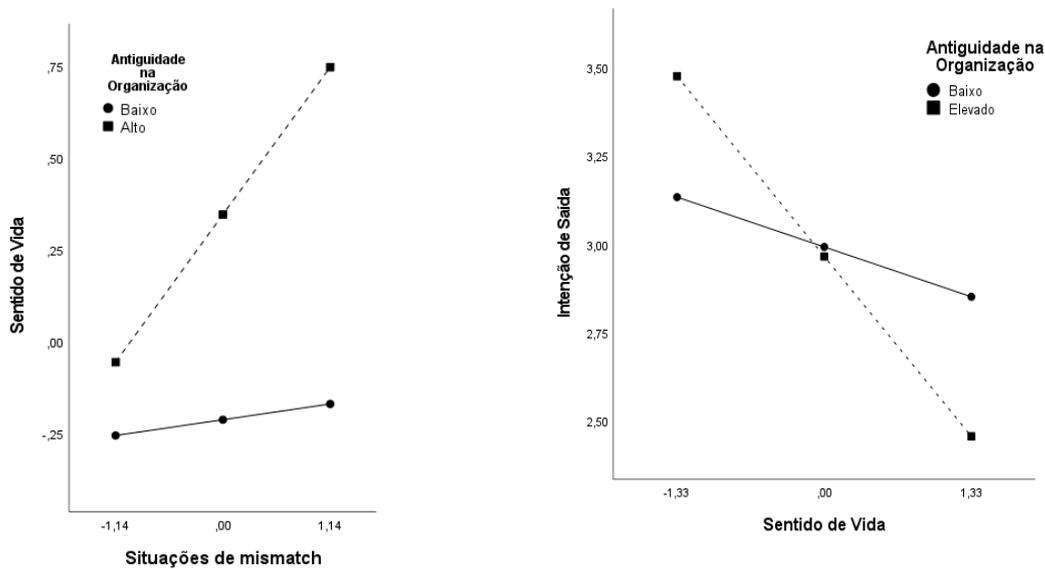
Tabela 3.3*Análise do modelo*

(Modelo 59)							R ²
	(M1)		(M2)		Intenções de saída (Y)		
	b	SE	b	SE	b	SE	
Constante	-.17	.16	.35	.21	3.27***	.19	.25
Indicador <i>Match vs Mismatch</i> (X)	.18*	.08	.59***	.10	.28**	.10	
Antiguidade na Organização (W)	.003*	.00	.00	.00	.00	.00	
Sentido de Vida (M1)	-	-	-	-	-.25**	.09	
Suporte Social (M2)	-	-	-	-	.25***	.06	
X x W	.002*	.0008	.0008	.001	.001	.001	
M1 x W	-	-	-	-	-.002	.0009	
M2 x W	-	-	-	-	-.002**	.0006	
Duração da relação (Cov)	.002	.001	.003	.001	.00	.00	
Efeito Direto							
	b		SE				
De X em Y	.26**		.10				
Bootstrapping para o efeito indireto							
	b	SE	LI 95% IC	LS 95% IC			
Efeito Indireto do Sentido de Vida							
-1DP	-.004	.01	-.04	.02			
+1DP	-.16	.06	-.29	-.04			
Efeito Indireto do Suporte Social							
-1DP	.20	.07	.08	.34			
+1DP	.05	.08	-.10	.22			

LI- Limite Inferior; LS- Limite Superior; IC- Intervalo de Confiança
 Nota : *p <.05; **p <.01; ***p<.001

De seguida serão analisados os efeitos condicionais da moderadora nos dois momentos de ambas as mediações, primeiramente o efeito de interação na mediação criada pelo sentido de vida e de seguida, na mediação criada pelo suporte social.

Figura 3.1

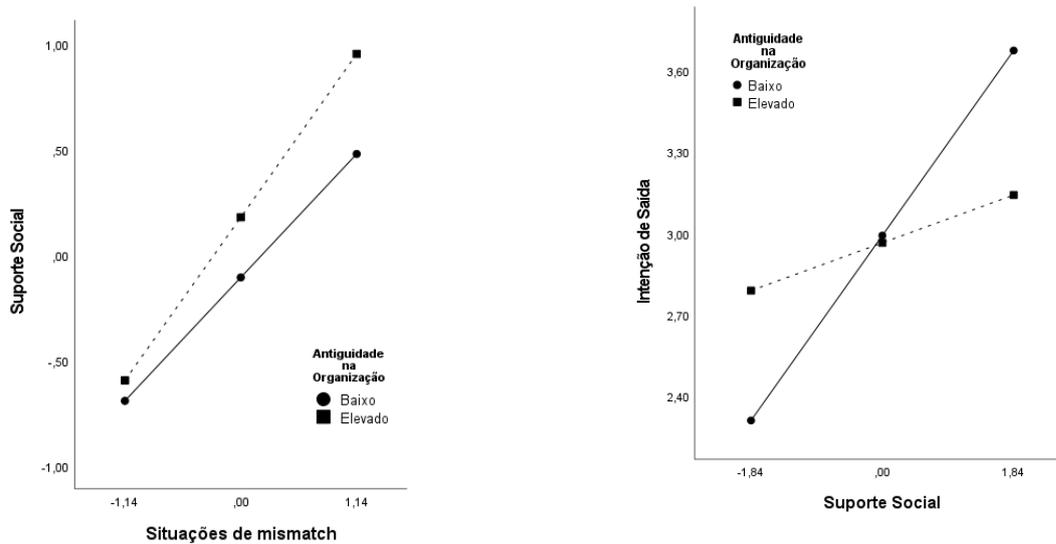


Efeito da Moderadora Antiguidade na Organização nos Dois Momentos da Mediação pelo Sentido de Vida

Tal como apresentado na figura 3.1, no gráfico à esquerda, o efeito das situações de *mismatch* de compromisso no sentido de vida aumenta quando os indivíduos estão há muito tempo na sua organização comparativamente a períodos mais breves ($B = 0.35$, $t = 3.14$; $p < 0,01$ e $B = 0.04$, $t = .38$; $p = 0,71$, respetivamente). Ou seja, as situações de desequilíbrio para a relação estão associadas a maior sentido de vida, principalmente quando os indivíduos estão há muito tempo nas suas organizações. Assim, a relação principal sai reforçada quando o indivíduo trabalha há muito tempo na sua organização.

Já quando testada a moderação após o efeito indireto (gráfico à direita), percebemos que, quanto maior for o sentido de vida, menores serão as intenções de saída, especialmente quando os indivíduos estão há muito tempo na sua organização. Porém, ainda que a mediação se tenha revelado significativa nos níveis mais altos da moderadora ($B = -14$; 95% Boot IC = $[-26 ; -.03]$), será preciso ter cuidados ao retirar conclusões acerca do efeito condicional da antiguidade na organização na relação principal, uma vez que neste caso, o efeito de interação apenas foi tendencialmente significativo ($B = -.002$, $t = -1,88$; $p = 0,06$).

Figura 3.2



Efeito da Moderadora Antiguidade na Organização na Relação nos Dois Momentos da Mediação pelo Suporte Social

Como se pode observar na figura 3.2, no gráfico à esquerda, percebe-se que quanto maior for o *mismatch* de compromisso para a relação, maior será o suporte percebido por parte do parceiro, principalmente quando os indivíduos estão há muito tempo na sua organização. Porém, neste caso, o efeito de interação não foi significativo ($B=.0008$, $t = .81$; $p = .34$), pelo que não é possível retirar conclusões acerca do efeito condicional da antiguidade na organização na relação principal.

Por outro lado, o gráfico à direita indica que, o efeito do suporte social nas intenções de saída aumenta no nível baixo da antiguidade na organização comparativamente ao nível alto ($B = 0.37$, $t = 4,86$; $p < 0,001$ e $B = 0.1$, $t = 1.02$; $p = 0,31$, respetivamente). Por outras palavras, quanto maior for o suporte social percebido pelo parceiro, maiores serão as intenções de saída, especialmente quando o indivíduo trabalha há pouco tempo em determinada organização.

Assim, ainda que as moderações aconteçam em diferentes fases das mediações, podemos aceitar as hipóteses H3a e H3b. Por fim, mencionar que o modelo apresentado explica 25% ($R^2 = .25$) da variação das intenções de saída e é significativo ($F(7; 21) = 10,36$, $p < .001$).

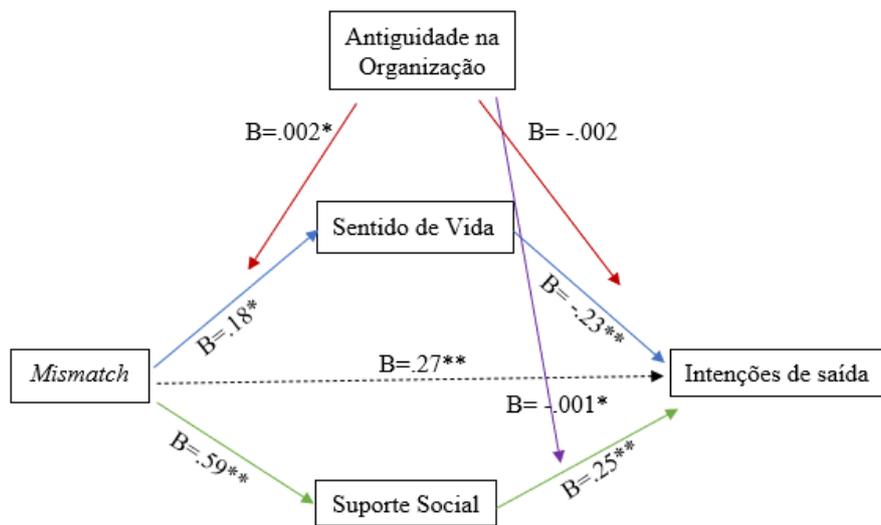
Concluindo, os resultados demonstram que:

- a) Quanto maior for o *mismatch* de compromisso para a relação, maiores serão as intenções de saída (H1 verificada)

- b) Em situações de *mismatch* de compromisso para a relação, o sentido de vida explica uma diminuição das intenções de saída organizacional, principalmente quando o indivíduo está há muito tempo na organização (Hipótese H2a e H3a verificadas).
- c) Em situações de *mismatch* de compromisso para a relação, o suporte social do parceiro explica as intenções de saída organizacional, principalmente quando o indivíduo está há pouco tempo na organização (Hipótese H2b e H3b verificadas).

A figura 3.3 mostra uma síntese dos resultados obtidos por contraste ao modelo proposto inicialmente.

Figura 3.3



Modelo Final

Capítulo 4 – Discussão

As diferentes conceptualizações da relação trabalho família oferecem visões diferentes à literatura. Por um lado, o conflito trabalho-família foca-se nos malefícios do desequilíbrio e nas vantagens do equilíbrio entre as duas dimensões. Por outro, o enriquecimento trabalho-família oferece uma abordagem positiva, sugerindo que desempenhar múltiplos papéis está associado a recompensas que facilitam a gestão de funções, reduzindo assim os efeitos negativos da acumulação de responsabilidades e originando gratificação (Marks, 1977; Sieber, 1974). Deste modo, de acordo com esta teoria, as experiências familiares produzem recursos úteis para o domínio do trabalho, e vice-versa, aumentando a qualidade de vida do indivíduo (Powell & Greenhaus, 2006). No entanto, só o conceito de equilíbrio trabalho-família considera os valores dos indivíduos na forma como a relação entre os dois domínios é experienciada (Greenhaus & Allen, 2011). Aliás, a este propósito, Wayne e colegas (2017) oferecem um modelo que melhor clarifica a definição de equilíbrio trabalho-família através de quatro perspetivas. (a) Spillover positivo (efeitos únicos de conflito bidirecional e enriquecimento); (b) Spillover multiplicativo (interação dos efeitos de menor conflito com maior enriquecimento); (c) Satisfação com o equilíbrio (atitude do indivíduo em relação à alocação de recursos em ambos os papéis); e (d) eficácia do equilíbrio (autoavaliação da satisfação perante as expectativas compartilhadas entre ambos os domínios). Pode-se então considerar que a perspetiva de Wayne e colegas (2017) disponibiliza uma interpretação harmoniosa da interação entre as duas esferas, ainda que não explique que mecanismos podem condicionar a satisfação com o equilíbrio atingido ou a eficácia do mesmo. Isto é, o que pode justificar que um indivíduo, mesmo alocando recursos de forma díspar a cada dimensão, tenha uma atitude positiva em relação à distribuição de recursos em ambos os papéis e ainda, autoavaleie favoravelmente a sua satisfação perante as expectativas compartilhadas entre ambos os domínios?

Ora, no presente estudo foi utilizado o indicador de *match vs. mismatch* de compromisso, uma abordagem integrativa que permite rapidamente perceber com que esfera o indivíduo está mais comprometido e, portanto, aloca mais recursos, sob a sua própria perceção e autoavaliação. Tendo isto por base, pretendia-se perceber quais seriam os tais mecanismos explicativos que justificassem o facto de, numa situação de desequilíbrio e desigual distribuição de recursos, os indivíduos realizarem um julgamento positivo e, portanto, tal não resultasse necessariamente em consequências nefastas (nomeadamente, as intenções de saída). Assim sendo, foram formuladas as hipóteses que de seguida relembramos:

H1: As situações de *mismatch* de compromisso estão positivamente relacionadas com a resposta de saída.

H2a: O sentido de vida medeia a relação entre as situações de *mismatch* de compromisso e as intenções de saída.

H2b: O suporte social medeia a relação entre as situações de *mismatch* de compromisso e as intenções de saída.

H3a: A antiguidade na organização condiciona a mediação do sentido de vida na relação entre as situações de *mismatch* de compromisso e as intenções de saída.

H3b: A antiguidade na organização condiciona a mediação do suporte social na relação entre as situações de *mismatch* de compromisso e as intenções de saída.

De facto, verificou-se, no presente estudo, que o sentido de vida explica uma diminuição das intenções de saída, principalmente quando os indivíduos já estão há muito tempo na sua organização. Esta evidência reflete precisamente o que foi mencionado anteriormente, pois, ainda que os indivíduos estejam numa situação de desequilíbrio, as avaliações que realizam permitem-lhes perceber coerência, significado e propósito nas suas vidas. Sabendo que uma vida significativa é aquela que é dedicada à procura de projetos com os quais o agente se identifique, que não são inúteis ou sequer triviais (Kekes, 2000), a tal alocação dissimétrica de recursos será, precisamente, um resultado do autoconhecimento que faz com que o indivíduo direcione mais energia para as dimensões que melhor o preenchem e enriquecem. Aliás, o sentimento de que a vida faz sentido indica uma abordagem saudável e equilibrada do trabalho e vida (Steger, et al., 2006). Logo, é compreensível que estes sintam menos propensão para sair da organização quando se sentem insatisfeitos, mas antes procurem estratégias adaptativas de resolução que restabeleçam a sua satisfação (Bonebright, et al., 2000). Efetivamente, princípios ou convicções associadas aos papéis de vida alteram a forma como as tensões entre os mesmos são vivenciadas, sugerindo que o processo subjacente difere de acordo com os valores defendidos por cada um (Carlson & Kacmar, 2000).

Para além disso, a moderação da antiguidade na organização acontece na primeira parte da mediação, isto é, a antiguidade na organização condiciona a relação entre as situações de *mismatch* de compromisso e o sentido de vida, demonstrando que, especialmente quando o indivíduo está há mais tempo na organização, o *mismatch* de compromisso para a relação encontra-se relacionado com a existência de sentido de vida. Ora, por um lado, a moderação encontrada é explicada através do enorme peso que as relações próximas assumem no desenvolvimento de sentido de vida e que, portanto, juntamente com o fator estabilidade,

alavancam na experiência de uma vida significativa (Lambert, et al., 2013). Já no que diz respeito à moderação que se revelou apenas tendencialmente significativa (i.e. efeito condicional na relação principal entre o sentido de vida e as intenções de saída), podemos argumentar que o facto de já existir sentido de vida é determinante, *per si*, para as reduzidas intenções de saída e como tal, outras variáveis não interagem significativamente na relação principal. Isto porque sabemos que, quanto mais os indivíduos experienciam significado nas suas vidas, mais prazer obtêm com os seus trabalhos (Bonebright, et al., 2000) e, portanto, mais facilmente encontrarão estratégias construtivas para fazer face aos problemas vividos, quer estejam há muito ou pouco tempo na organização. No entanto, não deixa de ser interessante referir que o efeito desta moderação aponta para que quanto maior for o sentido de vida, menores serão as intenções de saída, especialmente quando os indivíduos estão há muito tempo na sua organização. Assim, tal como a literatura defende, nos níveis mais altos de antiguidade na organização, a saída será menos provável (Farrell & Rusbult, 1992).

Contrariamente, quando os indivíduos percebem mais apoio por parte do parceiro do que por parte da chefia, o suporte social explica um aumento das intenções de saída, nas situações de *mismatch* de compromisso para a relação. Isto é, quanto maior for o *mismatch* para a relação, maior será a perceção de suporte por parte do parceiro, o que explica o aumento das intenções de saída, especialmente quando o indivíduo está há pouco tempo na sua organização. Ora, extensa parte da literatura aponta para o suporte social como principal responsável pelo efeito de *buffering* nas tensões criadas pelo trabalho e família, assim como nas consequências nefastas das mesmas, o que torna este resultado interessante (p.e. Ferguson, et al., 2012; Pluut, et al., 2018). Esta descoberta faz-nos acreditar que o suporte social, embora nos seus níveis mais elevados contribua para uma diminuição das intenções de saída, não consegue explicar *per si* a diminuição das mesmas, ou seja, apesar de (segundo a literatura) moderar negativamente a relação principal, não consegue justificar a tal diminuição. Por outras palavras, ainda que esta variável condicione negativamente a relação em estudo, não consegue explicar uma diminuição.

Esta evidência pode ajudar a compreender o papel e importância do suporte social na gestão do conflito entre as duas esferas das nossas vidas e as diferentes formas em que este pode atuar. Relembrando que suporte social designa o auxílio instrumental, informacional e preocupação emocional (Michel, et al., 2010), é provável que os indivíduos, ao percecionarem mais apoio por parte do parceiro:

a) Se sintam incentivados a sair e procurar melhores condições. Com melhores condições considera-se empregos que os permitam aplicar mais tempo e recursos à relação e atender

melhor as exigências e necessidades dos seus parceiros, já que também se encontram mais comprometidos com os mesmos (Nohe, & Sonntag, 2014);

b) Não temam tanto as consequências económicas que advém da procura por um novo trabalho (p.e. desemprego), uma vez que podem recorrer ao apoio instrumental que o parceiro disponibiliza. Assim, podem sentir-se com mais coragem para reagirem ativamente à insatisfação organizacional e enfrentarem um período com menores rendimentos e maiores incertezas.

Por outro lado, percebemos também o inverso, isto é, quanto maior for o *mismatch* de compromisso para o trabalho, maior será a perceção de suporte por parte da chefia, o que explica a diminuição das intenções de saída. Esta evidência reforça a importância do suporte dos líderes como principais responsáveis pela diminuição das intenções de saída organizacional. Ora, com isto conseguimos perceber o importante papel das atitudes e comportamentos de apoio e suporte social (neste caso por parte da chefia) na prevenção e redução das respostas de saída. Efetivamente, o apoio percebido por parte dos supervisores, está mais relacionado com diversos resultados referentes ao trabalho (p.e. satisfação no trabalho, compromisso e, claro, intenções de saída) (Ng & Sorensen, 2008).

Embora a antiguidade na organização não modere significativamente a primeira fase da mediação (i.e a relação entre as situações de *mismatch* de compromisso e o suporte social), tal não é surpreendente, uma vez que a variável em causa apresenta um forte cariz organizacional. Todavia, não deixa de ser interessante perceber que o efeito da moderação se assemelha ao encontrado com o sentido de vida, na medida em que indica que, quanto maior for o *mismatch* de compromisso para a relação, maior será o suporte percebido por parte do parceiro, principalmente quando os indivíduos estão há muito tempo na sua organização, acentuando uma vez mais a importância da estabilidade profissional para a esfera pessoal. Já na segunda fase da mediação (ou seja, a relação entre o suporte social e as intenções de saída) a moderação é mais evidente, condicionando negativamente a relação principal. Assim, as situações de *mismatch* de compromisso para a relação desencadeiam uma perceção de maior suporte por parte do parceiro, o que justifica mais intenções de saída, principalmente, quando os indivíduos estão há pouco tempo na organização. Isto poderá ser compreensível uma vez que, quanto menor for o tempo na organização, menor é o compromisso estabelecido com a mesma e, logicamente, melhores serão as alternativas que o indivíduo dispõe para encontrar recursos e condições laborais superiores, com o apoio do parceiro (Farrell, & Rusbult, 1992).

Não obstante a relevância do estudo apresentado, existem alguns aspetos que devem ser tidos em atenção. Em primeiro lugar, o tamanho da amostra pode ser o responsável por uma

das moderações ser apenas tendencialmente significativa, certamente se o estudo for repetido com uma amostragem ligeiramente mais vasta, o resultado tornar-se-ia significativo. Para além disso, e ainda no que respeita à amostra, esta foi recolhida por conveniência, o que torna as generalizações dos resultados para outras pessoas ou contextos incertos não sendo, por isso, legítimo considerá-la representativa da população. Ademais, os dados foram recolhidos através de uma fonte única, o que pode implicar que algumas correlações estejam enviesadas - *Common Method Variance* (Podsakoff, et al., 2003). Uma das formas de contornar esta limitação passa pela utilização de uma variável marcadora, escolher instrumentos com escalas de resposta distintas entre si ou aplicar o questionário em duas fases. Por fim, visto que se trata de um estudo correlacional, não é possível estabelecer relações de causalidade e a direção das variáveis poderá ser reversível.

Dada a impossibilidade de realizar um estudo experimental, tanto devido aos constrangimentos éticos relacionados com a manipulação das variáveis do modelo, como pelas dificuldades em obter uma amostra completamente aleatória (tendo em conta os critérios de inclusão), poderia ser interessante completar a informação recolhida com dados qualitativos (p.e. entrevistas ou grupo focal), com o objetivo de clarificar e reforçar as evidências encontradas. Recomenda-se que sejam introduzidas novas variáveis ao modelo com o intuito de aumentar a sua capacidade explicativa, designadamente conceitos como realização profissional, centralidade do trabalho na vida, construtos relacionados com as condições que a organização proporciona ou outras variáveis sociodemográficas (p.e. setor de atividade), que poderão influenciar os resultados obtidos. Por último, poderá ser útil perceber a variação destes resultados em função de outros papéis sociais importantes ou até da faixa etária do indivíduo, na medida em que diferentes fases de vida estão associadas a diferentes níveis de compromisso e investimento com ambas as dimensões (trabalho e família) (Macedo, 2020), pelo que esta análise poderá desencadear resultados pertinentes para as organizações e sociedade em geral.

Conclusão

Em suma, este estudo é relevante, na medida em que pode auxiliar os decisores organizacionais e sociais a compreenderem a importância das variáveis que podem influenciar a saída organizacional. Fornece ainda informação para que os mesmos consigam perceber a importância das experiências enriquecedoras e significativas na percepção que os agentes desenvolvem sobre a relação que estabelecem com o trabalho e a família. De facto, ainda que as situações de *mismatch* de compromisso estejam associadas a mais intenções de saída, há mecanismos que explicam como é que esta relação se pode tornar benéfica, ou seja, há mecanismos que explicam como as situações de *mismatch* de compromisso podem desencadear menor saída organizacional, sendo que estes estão associados à experiência avaliativa que os indivíduos fazem acerca da sua distribuição e alocação de recursos, consoante os seus interesses e desejos.

Atendendo à relevância das chefias e do suporte que as mesmas fornecem aos seus colaboradores para a retenção dos mesmos, é vital que os líderes reflitam sobre novas formas de tornar a experiência de trabalho significativa e inovem nas estratégias utilizadas para aumentar o sentimento de coerência, significado e propósito na vida de cada trabalhador. Este facto é ainda mais verídico, quando nos encontramos numa sociedade que transita para um novo paradigma onde, principalmente as gerações mais novas, procuram constantemente atividades preenchedoras, que acrescentam e os enriquecem (Siahaan & Gatar, 2020). Este dado pode então ser crucial para a retenção de talento.

Para além disso, os resultados reforçam a ideia de um novo significado atribuído ao conceito de “equilíbrio trabalho-família” e até uma visão mais integrativa e dinâmica à conceptualização trabalho-família, centrada na autonomia, perspectiva e experiência individual. Neste sentido, será possível desenvolver novas abordagens e iniciativas de promoção de equilíbrio trabalho-família que se foquem não só nas estratégias de redução de conflito, como também na promoção de uma vida que valha a pena segundo os padrões e prioridades de cada um.

Referências

- Agnew, C. C. R. (2009). Commitment, theories and typologies. Em H. Reis, & S. Sprecher (Eds.), *Encyclopedia of Human relationships*. 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.4.939>
- Al Zamel, L. G., Lim Abdullah, K., Chan, C. M., & Piaw, C. Y. (2020). Factors influencing nurses' intention to leave and intention to stay: An integrative review. *Home Health Care Management & Practice*, 32(4), 218-228. <https://doi.org/10.1177/1084822320931363>
- 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- 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. *The International Journal of Management*, 6(3), 1-10.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in psychology*, 7, 704. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0146167201279011>
- Baker, Z. G., Petit, W. E., & Brown, C. M. (2016). An investigation of the Rusbult investment model of commitment in relationships with pets. *Anthrozoös*, 29(2), 193-204. <https://doi.org/10.1080/08927936.2015.1092732>.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.

- Benkhoff, B. (1997). Ignoring commitment is costly: new approaches establish the missing link between commitment and performance. *Human relation*, 50(6), 701-728. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679705000604>
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of counseling psychology*, 47(4), 469.
- Bronk, K.C. (2014). *Purpose in Life: A Critical Component of a Optimal Youth Development*. Springer.
- Brough, P., & Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction and turnover intentions: The role of social support and police organisational variables. *New Zealand journal of psychology*, 33(1), 8-18.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being. *Career Development International*, 19, 813– 835. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-09-2013- 0114>
- Caetano, M., (2020, outubro 21) Fim de contratos já engorda desemprego: mais 185 mil precários no IEFP desde março. *Diário de Notícias*. <https://www.dn.pt/edicao-do-dia/21-out-2020/fim-de-contratos-ja-engorda-desemprego-mais-185-mil-precarios-no-iefp-desde-marco-12943324.html>.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054. [https://doi.org/10.1016/S0149- 2063\(00\)00067-2](https://doi.org/10.1016/S0149- 2063(00)00067-2)
- Carvalho, J. (2017). *Match ou mismatch: Modelo de Investimento de Rusbult no trabalho e nas relações amorosas – A influência do burnout*. [Dissertação de mestrado, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/15194>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. Cambridge University Press.
- Chiu, W., Cho, H., & Chi, C. G. (2020). Consumers' continuance intention to use fitness and health apps: an integration of the expectation–confirmation model and investment model. *Information Technology & People*, 33(3), 807-825 <https://doi.org/10.1108/ITP-09-2019-0463>

- Cinamon, R. G., Rich, Y., & Westman, M. (2007). Teachers' occupation-specific work-family conflict. *The Career Development Quarterly*, *55*(3), 249-261. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00081.x>
- Colombo, L., & Ghislieri, C. (2008). The work-to-family conflict: Theories and measures. *work*, *15*(1), 35-55
- Costin, V., & Vignoles, V. L. (2020). Meaning is about mattering: Evaluating coherence, purpose, and existential mattering as precursors of meaning in life judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, *118*(4), 864-884. <https://doi.org/10.1037/pspp0000225>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2011.01.004>
- De Klerk, J. J. (2005). Spirituality, meaning in life, and work wellness: A research agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, *13*, 64-88.
- Debats, D. L., van der Lubbe, P. M., & Wezeman, F. R. A. (1993). On the psychometric properties of the Life Regard Index (LRI): A measure of meaningful life. *Personality and Individual Differences*, *14*, 337-345. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(93\)90132-M](https://doi.org/10.1016/0191-8869(93)90132-M)
- Dunn, M. G., & O'Brien, K. M. (2009). Psychological health and meaning in life: Stress, social support, and religious coping in Latina/Latino immigrants. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, *31*(2), 204-227. doi: 10.1177/0739986309334799.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of vocational behavior*, *66*(1), 124-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review*, *25*(1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- 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. 10.1037//0021-9010.87.4.698

- 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. <https://doi.org/10.5465/255909>
- 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. 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.001>.
- Fox, A. (1980). The meaning of work. In Esland, G., and Salaman, G. (Eds.). *The Politics of Work and Occupations*. University of Toronto Press.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. Em L. E. Quick, J. C. & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (143–162). American Psychological Association.
- Frone, M. R. (2013). Work-family balance. *Handbook of Occupational Health Psychology*., pp. 143–162. doi:10.1037/10474-007
- Garrosa-Hernández, E., Carmona-Cobo, I., Ladstätter, F., Blanco, L. M., & Cooper-Thomas, H. D. (2013). The relationships between family-work interaction, job-related exhaustion, detachment, and meaning in life: A day-level study of emotional well-being. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 169-177. <https://doi.org/10.5093/tr2013a23>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. Em J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (165-183). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n20>
- 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. Em G. N. Powel (Ed.), *Handbook of gender and work* (391–412). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n20>
- 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. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, *63*(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, *26*(3), 463–488. doi:10.1177/014920630002600305
- Harris, J. I., Winskowski, A. M., & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The career development quarterly*, *56*(2), 150-156. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00027.x>
- Hayes, A.F. (2018). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. (2nd Ed). <http://www.guilford.com/p/hayes3>
- Heintzelman, S. J., & King, L. A. (2014). (The feeling of) meaning-as-information. *Personality and Social Psychology Review*, *18*(2), 153-167. <https://doi.org/10.1177/1088868313518487>
- 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.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Jeswani, S., & Dave, S. (2012). Impact of individual personality on turnover intention: A study on faculty members. *Management and Labour Studies*, *37*(3), 253-265. <https://doi.org/10.1177/0258042X13484837>

- Johnson, M. Caughlin, J., & Huston, T. (1999). The tripartite nature of marital commitment: Personal, moral, and structural reasons to stay married. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 160-177. <https://doi.org/10.2307/353891>.
- Kanter, R. M. 1977. Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy. *Family Business Review* 2(1), 77-114. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1989.00077.x>
- Kekes, J. (2000). The meaning of life. *Midwest Studies in Philosophy*, 24, 17-34. <https://doi.org/10.1111/1475-4975.00018>
- Kelley, H. H (1979). *Personal relationships: Their structure and process*. Lawrence Erlbaum Associates, inc. Publishers
- Kelley, H. H., & Thirbaut, J. W. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. New York: Wiley.
- Kelly, W. E. (2002). An investigation of worry and sense of humor. *The Journal of Psychology*, 136(6), 657-666. doi:10.1080/00223980209604826.
- King, L. A., Heintzelman, S. J., & Ward, S. J. (2016). Beyond the search for meaning: A contemporary science of the experience of meaning in life. *Current Directions in Psychological Science*, 25(4), 211-216. <https://doi.org/10.1177/0963721416656354>
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior, Vol. 7, Time in organizational behavior* (1ª edição, pp. 79 - 93). John Wiley & Sons Ltd.
- Krause, N., & Rainville, G. (2020). Age differences in meaning in life: Exploring the mediating role of social support. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 88, 104008. <https://doi.org/10.1016/j.archger.2020.104008>
- Kukla, M., & Bond, G. (2012). Job match and job tenure in persons with severe mental illness. *Journal of rehabilitation*, 78(1), 11.
- Lakey, B., & Cohen, S. (2000) Social Support Measures. In S., Cohen, L., Underwood, L. G., & B., Gottlieb (Eds.). *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists* (pp. 29-53). Oxford University Press.
- Lambert, N. M., Stillman, T. F., Hicks, J. A., Kamble, S., Baumeister, R. F., & Fincham, F. D. (2013). To belong is to matter: Sense of belonging enhances meaning in life. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(11), 1418-1427. <https://doi.org/10.1177/0146167213499186>

- Le, B., & Agnew, C. R. (2003). Commitment and its theorized determinants: A meta-analysis of the Investment Model. *Personal Relationships*, 10(1), 37-57. <https://doi.org/10.1111/1475-6811.00035>
- Lee, J., & Varon, A. L. (2020). Employee exit, voice, loyalty, and neglect in response to dissatisfying organizational situations: It depends on supervisory relationship quality. *International Journal of Business Communication*, 57(1), 30-51. <https://doi.org/10.1177/2329488416675839>
- Lopes, D. (2021). Adaptação e validação da escala de saída, voz, lealdade e negligência à população portuguesa [Manuscrito em preparação]. Departamento de Psicologia Social e das Organizações, Iscte- Instituto Universitário de Lisboa
- Lopes, D. (2021). Adaptação e validação da escala de suporte por parte da chefia e do parceiro à população portuguesa [Manuscrito em preparação]. Departamento de Psicologia Social e das Organizações, Iscte- Instituto Universitário de Lisboa
- Lopes, D. (2021). Adaptação e validação da Investment Model Scale – Work Version à população portuguesa [Manuscrito em preparação]. Departamento de Psicologia Social e das Organizações, Iscte- Instituto Universitário de Lisboa
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Macedo, C. (2020). *Desenvolvimento psicossocial e compromisso no trabalho e na relação amorosa: Análise exploratória ao longo da vida ativa*. [Iscte]. Repositório do ISCTE. <http://hdl.handle.net/10071/21515>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.472>
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American sociological review*, 42, 921-936. <https://doi.org/10.2307/2094577>.
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>

- 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.
- Miao, M., & Gan, Y. (2019). How does meaning in life predict proactive coping? The self-regulatory mechanism on emotion and cognition. *Journal of personality*, *87*(3), 579–592. <https://doi.org/10.1111/jopy.12416>
- Michael, J., & Székely, M. (2018). The developmental origins of commitment. *Journal of Social Philosophy*, *49*(1), 106–123. <https://doi.org/10.1111/josp.12220>
- Michael, J., Sebanz, N., & Knoblich, G. (2016). The sense of commitment: A minimal approach. *Frontiers in psychology*, *6*, 1968. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01968>
- Miguel, I., P., (2020, setembro 28) Executivos procuram equilíbrio entre vida profissional e pessoal após pandemia. *Jornal Económico*. <https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/executivos-procuram-equilibrio-entre-vida-profissional-e-pessoal-apos-pandemia-641856>.
- Nascimento, J. L. R. P. D. (2010). *Influência do comprometimento organizacional nas estratégias comportamentais, mediada pelo comprometimento com os objetivos e pela satisfação global com o trabalho* [Dissertação de doutoramento, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/4370>
- Naus, F. van Itersson, A, e Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the work place. *Human Relations*, *60* (5), 683–718. <https://doi.org/10.1177/0018726707079198>
- Ng, T. W., & Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group & Organization Management*, *33*(3), 243–268. <https://doi.org/10.1177/1059601107313307>
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work–family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.007>.
- O'Driscoll, M. P., Brough, P., & Kalliath, T. J. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal opportunities international*, *23*(1/2), 36–56. <https://doi.org/10.1108/02610150410787846>.

- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management journal*, 39(3), 607-634. <https://doi.org/10.5465/256657>
- Peplińska, A., Wojdyło, K., Kosakowska-Berezecka, N., & Połomski, P. (2015). The role of purpose in life and social support in reducing the risk of workaholism among women in Poland. *Health Psychology Report*, 3(4), 326-335.
- Perlman, D., Duck, S., & Hengstebeck, N., (2018) The seven seas of the study of personal relationships research: historical and recent currents. Em A. Vangelisti, & D. Perlman, (Eds.), *The Cambridge Handbook of Personal Relationships*. (2ª edição, pp. 9-27). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316417867.003>
- Pina, S. (2019). *Compromisso no trabalho e na relação amorosa: Estratégias integrativas e disruptivas de comportamento nas organizações*. [Dissertação de mestrado, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE. <http://hdl.handle.net/10071/18838>
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>.
- 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. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Portugal, M. V. (2017). *Versão portuguesa do questionário do sentido da vida: Primeiros estudos psicométricos* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/33211>
- 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. doi:10.1108/13620430610713508.
- Rego, A., Cunha, M. P., Gomes, J. F. S., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. A. (2008). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. Edições Sílabo
- Rodrigues, A. S. G. (2015). Sentido de vida e suporte social no desenvolvimento humano saudável: revisão sistemática [Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/83287>

- 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. doi: <https://doi.org/10.1080/00221309.2012.710276>
- Rodrigues, D., Lopes, D., & Oliveira, J. M. (2011). O modelo do investimento de Rusbult em relacionamentos amorosos hetero e homossexuais. *In-Mind Português, 2* (1/2), 1-11.
- Rusbult, C. E. (1980). Commitment and satisfaction in romantic associations: A test of the investment model. *Journal of Experimental Social Psychology, 16*(2), 172– 186. doi: 10.1016/0022-1031(80)90007-4.
- Rusbult, C. E. (1980a). Commitment and satisfaction in romantic associations: A test of the investment model. *Journal of Experimental Social Psychology, 16*, 172-186. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(80\)90007-4](https://doi.org/10.1016/0022-1031(80)90007-4).
- Rusbult, C. E. (1980b). Satisfaction and commitment in friendships. *Representative Research in Social Psychology, 11*, 96-105. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(80\)90007-4](https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.1.101>.
- 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. <https://doi.org/10.1177/026540759301000202>.
- 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. <https://doi.org/10.5465/256461>.
- Rusbult, C. E., & Van Lange, P. A. M. (1996). Interdependence processes. Em E. T. Higgins & A. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp. 564-596). The Guilford Press
- Rusbult, C. E., & Zembrodt, I. M. (1983). Responses to dissatisfaction in romantic involvements: A multidimensional scaling analysis. *Journal of Experimental Social Psychology, 19*(3), 274-293. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(83\)90042-2](https://doi.org/10.1016/0022-1031(83)90042-2)
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.43.6.1230>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.1998.tb00177.x>
- Rusbult, C. E., Verette, J., Whitney, G. A., Slovik, L. E, & Lipkus, I. (1991). Accommodation processes in close relationships: Theory and preliminary empirical evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 53-78. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.1.53>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.43.6.1230>
- Rusbult, C., & Righetti, F. (2009). Investment model. Em H. Reis & S. Sprecher (Eds.), *Encyclopedia of human relationships* (pp. 927-930). CA: Sage
- 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 infidelidade objetiva*. [Tese de mestrado, Iscte- Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE. <http://hdl.handle.net/10071/15059>
- Schlechter, A. F., & Maharaj, I. (2007). Meaning in life and meaning of work: Relationships with organisational citizenship behaviour, commitment and job satisfaction. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 16(3), 24-41. <https://hdl.handle.net/10520/EJC69726>
- 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. <https://doi.org/10.1123/jsep.13.3.254>.
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work–family conflicts?. *Journal Of Vocational Behavior*, 75(1), 26-37. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.001>

- Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., & Singh, B. (2013). Social support and work–family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486–499. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.004>
- Sieber, S.D. (1974) Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–78. <https://doi.org/10.2307/2094422>
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x>
- Steger, M. F., & Kashdan, T. B. (2007). Stability and specificity of meaning in life and life satisfaction over one year. *Journal of Happiness Studies*, 8(2), 161-179. doi: 10.1007/s10902-006-9011-8.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80–93. doi:10.1037/0022-0167.53.1.80.
- Steger, M. F., Oishi, S., & Kashdan, T. B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 43-52. <https://doi.org/10.1080/17439760802303127>
- Steger, M., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counselling Psychology*, 53 (1), 80-93. doi: 10.1037/0022- 0167.53.1.80
- Stillman, T. F., Baumeister, R. F., Lambert, N. M., Crescioni, A. W., DeWall, C. N., & Fincham, F. D. (2009). Alone and without meaning: Life loses meaning following social exclusion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 686-694. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.03.007>
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). Não há bela sem senão: A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia*, 21(1), 133-149. <http://hdl.handle.net/10071/7877>
- Tett, R. & Meyer J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta analytic findings. *Personnel Psychology*. 46(2), 259- 293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. John Wiley & Sons, Inc

- Tillman, K. H., & Nam, C. B. (2008). Family structure outcomes of alternative family definitions. *Population Research and Policy Review*, 27(3), 367-384.
- Tran, P., Judge, M., & Kashima, Y. (2019). Commitment in relationships: An updated meta-analysis of the Investment Model. *Personal Relationships*, 26(1), 158-180. <https://doi.org/10.1111/pere.12268>.
- Wang, M., Liu, S., Zhan, Y., & Shi, J. (2010). Daily work-family conflict and alcohol use: Testing the cross-level moderation effects of peer drinking norms and social support. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 377-386. doi: 10.1037/a0018138.
- Ward, S. J., & King, L. A. (2017). Work and the good life: How work contributes to meaning in life. *Research in Organizational Behavior*, 37, 59-82. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.001>
- 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. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>.
- Zika, S., & Chamberlain, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 83(1), 133-145. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1992.tb02429.x>

Anexos

Anexo A – Questionário

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 acedidas 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

Que idade tem?

Quais são as suas habilitações escolares?

Por favor assinale o grau mais elevado que completou ou frequentou

- 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")

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

Qual é a sua situação laboral?

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

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/organização? (por favor especifique, se puder, anos e meses)

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 o É meu/minha subordinado/a

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						

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	o	o	o	o	o	o	o	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	o	o	o	o	o	o	o	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	o	o	o	o	o	o	o	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?

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito más	o	o	o	o	o	o	o	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	o	o	o	o	o	o	o	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	o	o	o	o	o	o	o	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	o	o	o	o	o	o	o	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	o	o	o	o	o	o	o	Perderia muito

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Acho que investi menos do que a maioria das pessoas	o	o	o	o	o	o	o	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	o	o	o	o	o	o	o	Muito satisfeito

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Não gosto nada	o	o	o	o	o	o	o	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	o	o	o	o	o	o	o	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	o	o	o	o	o	o	o	Diria para se empregar na minha instituição ou empresa

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	o	o	o	o	o	o	o	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	o	o	o	o	o	o	o	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	o	o	o	o	o	o	o	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	o	o	o	o	o	o	o	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	o	o	o	o	o	o	o	Um compromisso muito elevado

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

	1	2	3	4	5	6	7	
Não me sinto nada vinculado	o	o	o	o	o	o	o	Sinto-me muito vinculado

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

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.

	1- Discordo Totalmente	2	3	4	5	6	7- Concordo Totalmente
Sinto-me satisfeito com o meu relacionamento	0	0	0	0	0	0	0
O meu relacionamento está próximo do que eu considero ser ideal para mim	0	0	0	0	0	0	0
O meu relacionamento faz-me muito feliz							
Outras pessoas com quem poderia envolver-me (que não o meu parceiro) são muito apelativas	0	0	0	0	0	0	0
As alternativas ao meu relacionamento são atraentes para mim (encontros românticos com outra pessoa, passar tempo com amigos, estar sozinho/a, etc.)	0	0	0	0	0	0	0

As minhas necessidades de intimidade, companhia, etc., poderiam ser facilmente preenchidas através de um relacionamento alternativo

0 0 0 0 0 0 0

Eu investi tanto no meu relacionamento que acabaria por perder tudo se o relacionamento terminasse

0 0 0 0 0 0 0

Vários aspetos da minha vida encontram-se ligados ao meu parceiro (atividades recreativas, etc.), e eu perderia tudo isso caso o meu relacionamento terminasse

0 0 0 0 0 0 0

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

0 0 0 0 0 0 0

Desejo que o meu relacionamento dure por muito tempo

0 0 0 0 0 0 0

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"/>						

Questionário do Sentido da Vida (QSV) - Subescala Presença

	1- Absolutamente falso	2- Maioritarmente falso	3- Algo falso	4- Nem verdadeiro nem falso	5- Algo verdadeiro	6- Maioritariamente verdadeiro	7- Absolutamente verdadeiro
Eu compreendo o sentido da minha vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha vida tem um sentido claro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Sei o que torna a minha vida significativa	<input type="radio"/>						
Descobri um sentido de vida que me satisfaz.	<input type="radio"/>						
A minha vida não tem um sentido claro	<input type="radio"/>						

Escala de Percepção 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.

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

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 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

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.

	1- Discordo Totalmente	2	3	4	5	6	7- Concordo Totalmente
O/A meu/minha parceiro/a ajuda-me a resolver problemas relacionados com o meu trabalho	o	o	o	o	o	o	o
O/A meu/minha parceiro/a encoraja-me a desenvolver novas competências	o	o	o	o	o	o	o
O/A meu/minha parceiro/a mantém-se informado/a sobre o que eu penso e sinto relativamente ao meu trabalho	o	o	o	o	o	o	o
O/A meu/minha parceiro/a apoia-me e encoraja-me a participar nas decisões importantes no meu trabalho	o	o	o	o	o	o	o
O/A meu/minha parceiro/a elogia o meu bom	o	o	o	o	o	o	o

desempenho no
meu trabalho

Subescala de Saída

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.

	1- Totalmente Falso	2	3	4	5	6	7- Totalmente Verdadeiro
Recentemente, despendi algum tempo à procura de outro trabalho	0	0	0	0	0	0	0
Durante o próximo ano, vou certamente procurar um novo emprego fora da minha empresa ou instituição atual	0	0	0	0	0	0	0
Sempre que as condições do meu trabalho atual pioram, penso logo em desistir e procurar outro emprego	0	0	0	0	0	0	0
Penso frequentemente em desistir e procurar outro trabalho	0	0	0	0	0	0	0