

## **A INFLUÊNCIA DO CONTRATO PSICOLÓGICO NO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL**

### **THE INFLUENCE OF THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT IN THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

**Vera Luís<sup>1</sup>; Margarida Oliveira<sup>2</sup>; Eulália Santos<sup>3</sup>**

*<sup>1</sup>ISLA Santarém; <sup>2</sup>BRU-IUL, ISLA Santarém e ISLA Leiria; <sup>3</sup>ISLA Santarém e ISLA Leiria  
mluis@mail.telepac.pt; margarida.foliveira@hotmail.com; eulalia.santos@sapo.pt;*

#### **Resumo**

No mundo atual, as empresas enfrentam grandes desafios, de destacar os fenómenos da globalização e internacionalização dos mercados, a inovação e as alterações constantes decorrentes das transformações económicas, políticas e sociais. Neste contexto, o Contrato Psicológico assume uma forte relevância, na medida em que, permite por um lado, analisar a forma como as alterações são percebidas por aqueles que são mais diretamente afetados. Por outro lado, também faculta algumas indicações sobre os efeitos que podem ter sobre as atitudes e comportamentos, que conseqüentemente se refletem nas organizações.

O contrato psicológico refere-se às crenças e expectativas dos indivíduos a respeito das obrigações recíprocas entre estes e as suas organizações e é criado de forma espontânea não fazendo parte do acordo formal entre o empregado e o empregador.

Um dos grandes focos do Contrato Psicológico consiste no Comprometimento organizacional, ou seja, no compromisso e no envolvimento que o trabalhador apresenta com a organização onde trabalha. O Comprometimento organizacional é caracterizado pelo sentimento positivo de identificação, ligação e aceitação dos aspetos que caracterizam a organização. Assim, compreender a relação existente entre o Contrato Psicológico e o Comprometimento organizacional torna-se, fundamental.

A presente investigação enfatiza-se num estudo quantitativo e descritivo, cujo instrumento utilizado para o desenvolvimento e avaliação consistiu na aplicação de um inquérito por questionário, constituído por três partes: a primeira refere-se ao Contrato Psicológico, a segunda analisa o Comprometimento organizacional e a terceira caracteriza os dados de perfil sociodemográfico e profissional dos indivíduos.

A amostra do presente estudo será constituída por colaboradores de organizações do distrito de Santarém de diferentes setores de atividade. Os dados serão submetidos à utilização das técnicas de estatística descritiva, de análise de consistência interna, de análise de correlação e de regressão linear.

Espera-se que os resultados demonstrem a existência de uma relação positiva e estatisticamente significativa entre o Contrato Psicológico e o Comprometimento organizacional.

Perante tais resultados, considera-se de elevada importância que as organizações e os seus responsáveis passem a gerir as suas pessoas tendo em conta o Contrato Psicológico, uma vez que este pode constituir-se uma poderosa ferramenta de gestão contribuindo para o aumento do compromisso organizacional.

*Palavras-chave:* Contrato Psicológico, Comprometimento Organizacional, Colaboradores, Organizações.

#### **Abstract**

In the current world, the companies face major challenges, to highlight the phenomena of globalization and internationalization of markets, innovation and the constant changes resulting from economic, political and social transformations. In this context, the Psychological Contract assumes a strong relevance, since, on the one hand, it allows to analyze how the changes are perceived by those who are most directly affected. On the other hand, it also provides some

indications about the effects they can have on attitudes and behaviors, which are reflected in organizations.

The psychological contract refers to the beliefs and expectations of individuals regarding the reciprocal obligations between them and their organizations and is created spontaneously not being part of the formal agreement between the employee and the employer.

One of the main focuses of the Psychological Contract is the organizational Commitment, that is, the commitment and the involvement that the worker presents with the organization where he works. Organizational Commitment is characterized by the positive feeling of identifying, connecting and accepting the aspects that characterize the organization. Thus, understanding the relationship between the Psychological Contract and the organizational Commitment becomes fundamental.

The present investigation is emphasized in a quantitative and descriptive study, whose instrument used for the development and evaluation consisted of the application of a questionnaire survey, consisting of three parts: the first one refers to the Psychological Contract, the second analyzes the Organizational Commitment and the third characterizes the sociodemographic and professional profile data of the individuals.

The sample of the present study will be constituted by collaborators of organizations of the district of Santarém in different sectors of activity. The data will be submitted to the use of descriptive statistics, internal consistency analysis, correlation analysis and linear regression techniques.

The results are expected to demonstrate the existence of a positive and statistically significant relationship between the Psychological Contract and organizational Commitment.

Given these results, it is considered of high importance that organizations and their managers start to manage their people taking into account the Psychological Contract, since it can be a powerful management tool contributing to the increase of organizational commitment.

*Keywords:* Psychological Contract, Organizational Commitment, Employees, Organizations.