

UNIVERSIDADE DO ALGARVE

ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO, HOTELARIA E TURISMO

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

**Violação e Rutura do Contrato Psicológico: Efeitos no *Engagement* pela
Vida, na Paixão pelo Trabalho e nos Sonhos dos Profissionais de uma
Unidade de Saúde.**

Maria Inês Rodrigues Pontes

Aluno nº 46651

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de
Professora Doutora Gabriela Maria Ramos Gonçalves

UNIVERSIDADE DO ALGARVE

ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO, HOTELARIA E TURISMO

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

**Violação e Rutura do Contrato Psicológico: Efeitos no *Engagement* pela
Vida, na Paixão pelo Trabalho e nos Sonhos dos Profissionais de uma
Unidade de Saúde.**

Maria Inês Rodrigues Pontes

Aluno nº 46651

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

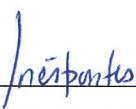
Trabalho efetuado sob a orientação de
Professora Doutora Gabriela Maria Ramos Gonçalves

2015

**Violação e Rutura do Contrato Psicológico: Efeitos no *Engagement* pela
Vida, na Paixão pelo Trabalho e nos Sonhos dos Profissionais de uma
Unidade de Saúde.**

Declaração de Autoria de Trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.



Maria Inês Rodrigues Pontes

Copyright © Maria Inês Rodrigues Pontes. Estudante da Universidade do Algarve

A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

*Há quem diga que todas as noites são de Sonhos.
Mas há também quem garanta que nem todas, só as de verão.
No fundo, isto não tem muita importância.
O que interessa mesmo não é a noite em si, são os Sonhos.
Sonhos que o homem sonha sempre,
em todos os lugares, em todas as épocas do ano,
dormindo ou acordado.*

*William Shakespeare
in Sonho de uma Noite de Verão*

AGRADECIMENTOS

A concretização deste objetivo pessoal a que me propus, em muito se deve ao apoio e incentivo de diversas pessoas, muitas vezes apenas pela sua *simples* presença, e a quem quero expressar o meu sincero agradecimento.

À Professora Doutora Gabriela Gonçalves, orientadora de trabalho, pensamentos e reflexões, pelo incentivo e apoio em momentos mais ou menos difíceis, pela partilha e transmissão de conhecimentos, confiança, disponibilidade e compreensão.

A todos os que participaram no estudo, o meu obrigado pela disponibilidade e tempo dispensado no preenchimento do questionário. À Instituição que me permitiu olhar para si.

Aos Colegas companheiros de jornada deste Mestrado, pela entreaajuda, pelo convívio e pela troca de experiências e conhecimentos. Aos Professores que nos mostraram o caminho e nos deram de si mesmos.

Aos meus Amigos, sempre disponíveis para me ouvir e incentivar, acreditando em mim, e por toda a ajuda e colaboração nas várias fases deste projeto!

Ao Bruno, o meu porto de abrigo e recolhimento, pelo companheirismo, pela ajuda e paciência, pelo carinho em cada passo do caminho!

À minha Família, pela compreensão e carinho, paciência e ajuda nas mais variadas formas, pelo amor e presença sempre e em todos os momentos, o meu muito obrigada!

RESUMO

Num contexto de globalização, de rápida evolução tecnológica e de surgimento de novas e mais complexas formas de trabalho, o conceito de contrato psicológico ganha ênfase na medida em que descreve e procura explicar as mudanças nas relações entre empregador e empregado. É objetivo do presente estudo analisar o contrato psicológico dos trabalhadores de uma unidade nacional de saúde (N = 95), nomeadamente verificar os efeitos da sua rutura e violação ao nível do *engagement* pela vida dos profissionais, da paixão pelo trabalho que desempenham e da sua capacidade de sonhar com o futuro. A pesquisa empírica foi baseada na aplicação de um instrumento composto por 8 questionários, nomeadamente as versões adaptadas para a língua portuguesa do *Life Engagement Test*, da *Passion Scale*, da *Psychological Contract Scale*, da *Psychological Contract Rupture Scale* e da *Psychological Contract Violation Scale*, um questionário criado para avaliar os sonhos e um questionário relativo aos dados sociodemográficos. As hipóteses foram avaliadas recorrendo ao cálculo do coeficiente de correlação de Pearson. Os resultados chave evidenciam que quanto maior for o *engagement* pela vida do profissional e quanto mais harmoniosa for a paixão que detém pelo seu trabalho, menor será a perceção de rutura e violação do contrato psicológico. No entanto, não foram identificados efeitos na capacidade de sonhar com o futuro dos profissionais. O estudo contribui para o debate acerca do contrato psicológico e sua rutura e violação, bem como para a literatura relativa aos constructos *engagement* pela vida, paixão pelo trabalho e sonhos. As limitações do estudo são apresentadas, bem como sugestões para futura investigação.

PALAVRAS-CHAVE

Contrato psicológico .: Rutura .: Violação .: *Engagement* pela Vida .: Paixão pelo Trabalho .: Sonho

ABSTRACT

Globalization, technological evolution and the emergence of new and complex forms of work had brought emphasis to the concept of psychological contract, which aims to describe and explain the changes that occur in the relationship between employer and employee. The purpose of this study is to contribute to the discussion of the psychological contract by analyzing the effects of the contract breach and contract violation in life engagement, passion for work and dreams. Empirical research took place in a health unit (N = 95), where the employees responded to an instrument with 8 questionnaires, namely the portuguese scales of Life Engagement Test, Passion Scale, da Psychological Contract Scale, Psychological Contract Rupture Scale Psychological Contract Violation Scale, a questionnaire designed to assess dreams and a questionnaire concerning demographic data. Pearson's correlation coefficient was used to analyze the hypotheses. The results supported some of the hypothesis, confirming that the perception of breach and violation of the psychological contract decreases as much as increases the life engagement, and as much as passion for work becomes harmonious. However, regarding on the ability to dream, the hypotheses were not supported given that we have not found relevant effects. The findings provide insight into the discussion about the psychological contract and its rupture and violation, as well as to the literature on the life engagement, passion for work and dreams concepts. Limitations of the study are presented as well as suggestions for future research.

KEY-WORDS

Psychological Contract :. Breach :. Violation: . Life Engagement :. Passion :. Dream

INDICE

Agradecimentos	v
Resumo	vi
Abstract.....	vii
Índice de Tabelas	x
Introdução	12
Parte I: Enquadramento Teórico.....	14
1. O Contrato Psicológico	15
1.1. Violação e Rutura do Contrato Psicológico	19
2. O <i>Engagement</i> pela Vida	21
3. A Paixão pelo Trabalho	26
4. O Sonho	31
Parte II: Estudo Empírico	36
1. Método.....	36
1.1. População e Amostra.....	36
1.2. Instrumento.....	38
1.2.1. <i>Life Engagement Test</i>	38
1.2.2. <i>Passion Scale</i>	40
1.2.3. <i>Escala dos Sonhos</i>	41
1.2.4. <i>Psychological Contract Scale</i>	44
1.2.5. <i>Psychological Contract Rupture Scale</i>	45
1.2.6. <i>Psychological Contract Violation Scale</i>	46
1.2.7. <i>Dados Sociodemográficos</i>	47
1.3. Procedimento.....	48
1.3.1. Recolha dos dados	48
1.3.2. Análise dos dados	48
2. Resultados.....	49
2.1. Médias	49
2.2. Correlações.....	53
3. Discussão	57
Conclusão	63
Bibliografia.....	66
Apêndices	75

Apêndice 1: Questionário utilizado na recolha de dados.....	76
Apêndice 2: Consentimento Informado utilizado na recolha de dados	83
Apêndice 3: Tratamento dos dados do questionário: Matriz de Correlações	85

ÍNDICE DE TABELAS

• Tabela I - 1.1	
Tipos de contrato psicológico.....	16
• Tabela I - 1.2	
Instrumentos de medida do sentido da vida e conceitos relacionados	23
• Tabela II – 1.1	
Outras características sociodemográficas e profissionais da amostra	38
• Tabela II - 1.2	
Comparação das versões original inglesa e traduzida portuguesa da LET	39
• Tabela II – 1.3	
Consistência interna do <i>life engagement test</i> nos estudos.....	40
• Tabela II – 1.4	
Consistência interna da escala da paixão nos estudos	41
• Tabela II – 1.5	
Itens criados para a escala dos sonhos	42
• Tabela II – 1.6	
Versão da escala dos sonhos	43
• Tabela II – 1.7	
Consistência interna da escala dos sonhos	44
• Tabela II – 1.8	
Consistência interna da escala contrato psicológico nos estudos.....	45
• Tabela II – 1.9	
Consistência Interna da escala da rutura do contrato psicológico nos estudos ..	46
• Tabela II – 1.10	
Consistência Interna da escala da violação do contrato psicológico nos estudos.	47
• Tabela II - 2.1	
Análise descritiva das variáveis (média e desvio-padrão)	49
• Tabela II - 2.2	
Coefficiente de correlação de Pearson entre o <i>engagement</i> pela vida e o tipo de contrato psicológico	53

- Tabela II - 2.3
Coeficiente de correlação de Pearson entre o *engagement* pela vida e o tipo de paixão54
- Tabela II - 2.4
Coeficiente de correlação de Pearson entre o tipo de contrato psicológico e o tipo de paixão54
- Tabela II - 2.5
Coeficiente de correlação de Pearson entre os sonhos e o *engagement* pela vida, o tipo de contrato psicológico e o tipo de paixão 55
- Tabela II - 2.6
Coeficiente de correlação de Pearson entre o tipo de contrato psicológico e a rutura e a violação 55
- Tabela II - 2.7
Coeficiente de correlação de Pearson entre o *engagement* pela vida e a rutura e a violação do contrato psicológico 56
- Tabela II - 2.8
Coeficiente de correlação de Pearson entre o tipo de paixão e a rutura e a violação do contrato psicológico 57
- Tabela II - 2.9
Coeficiente de correlação de Pearson entre os sonhos e e a rutura e a violação do contrato psicológico 57

INTRODUÇÃO

Deparamo-nos atualmente com uma sociedade globalizada que modificou os costumes e padrões de vida tal como os conhecíamos há algumas décadas (DEEBP, 2009). Nos dias que correm temos à nossa disposição inúmeras tecnologias inovadoras que nos permitem o acesso facilitado a um volume de informação extenso e à comunicação com outras culturas e realidades distantes com uma facilidade nunca antes prevista. Neste contexto de globalização e rápida evolução tecnológica, anulam-se barreiras e fronteiras e ocasiona-se o crescimento e expansão das empresas, muitas vezes apoiados numa reestruturação de processos com a substituição de equipamentos e tecnologias e a adaptação ou criação de novas formas de trabalho. Consequentemente, o mercado de trabalho também sofre transformações que implicam diretamente os trabalhadores tanto ao nível profissional como pessoal. No local de trabalho têm que se adaptar a novas situações e exigências, adquirir novos conhecimentos e competências, bem como lidar com a possibilidade de enfrentar a extinção do seu posto de trabalho. Naturalmente, a perspetiva pessoal, social e económica será também afetada por esta potencial instabilidade (Brilman, 2000). Desta forma, é evidente que empresários e trabalhadores se deparam com alterações e desafios, incluindo mudanças na própria relação laboral entre ambos. É neste contexto que o conceito de contrato psicológico ganha cada vez mais ênfase na medida em que descreve e procura explicar as mudanças nas relações entre empregador e empregado (Menegon & Casado, 2012).

É objetivo do presente estudo analisar o contrato psicológico dos trabalhadores de uma unidade de saúde nacional. Nomeadamente verificar se a perceção da sua quebra e violação encontradas estarão a ter impacto ao nível do *engagement* pela vida dos profissionais, e especificamente da sua paixão pelo trabalho que desempenham e na sua capacidade de sonhar com o futuro. Esta investigação propõe-se assim contribuir para o debate acerca do contrato psicológico e ajudar a perceber o impacto da sua quebra no que toca a aspetos mais individuais como a paixão e os sonhos, contribuindo também para a investigação relativa a estes conceitos.

Na primeira parte deste trabalho são apresentados os vários constructos numa breve revisão de literatura e reflexão teórica e os principais objetivos deste estudo. Numa segunda parte da dissertação, descrevem-se os procedimentos utilizados na concretização da investigação, caracterizando-se a amostra, os instrumentos utilizados e os procedimentos estatísticos aplicados. De seguida, procede-se à apresentação, análise e discussão dos resultados obtidos. Por fim, numa terceira parte, apresentam-se as principais conclusões do estudo, bem como as limitações identificadas e sugestões para futura investigação.

PARTE I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Ao longo do tempo, têm sido inúmeras as transformações ao nível social, económico e tecnológico na nossa sociedade. Estas transformações têm repercussões nas empresas, provocando diversas alterações internas nomeadamente nas suas áreas administrativas e de gestão, de produção ou de vendas. Com a globalização económica, o mundo é agora um mercado único e as empresas foram obrigadas a rever as suas estruturas, a repensar as suas atividades e investimentos, moldar-se rapidamente ao novo ambiente e procurar a expansão e a internacionalização, adotando novas práticas para serem mais eficientes e eficazes (Brilman, 2000).

Naturalmente também ocorrem alterações ao nível da organização do trabalho e consequentemente dos postos de trabalho. Com as novas tecnologias surgem outras formas de trabalho, aumenta a complexidade, a carga de trabalho, a pressão, o stress e a precariedade. No entanto, é consensual que as pessoas continuam a ser o principal ativo de uma empresa e fazem parte do seu processo de evolução e adaptação, pelo que é necessário criar condições para o treino e formação dos trabalhadores e assim potenciar uma adaptação eficaz aos novos processos, produtos e serviços. (Brilman, 2000). O diferencial competitivo das empresas está efetivamente no capital humano, na capacidade que a empresa tem de atrair e reter profissionais competentes com conhecimentos e equilíbrio emocional. Ao perceber este papel decisivo das pessoas no cumprimento de metas e objetivos, as empresas devem apostar cada vez mais na valorização e o reconhecimento deste capital humano. Neste contexto, surge naturalmente a crescente necessidade de recrutar e essencialmente de reter os profissionais de qualidade, e para o conseguir a organização tem que valorizar e compreender os seus parceiros internos, os trabalhadores (Chiavenato, 1999).

O conceito de contrato psicológico, nomeadamente as perceções do trabalhador e do empregador sobre as obrigações implícitas para além do contrato escrito, surgiu precisamente para descrever e explicar as mudanças nas relações entre empregado e empregador (Menegon & Casado, 2012). As pessoas constroem as suas vidas de formas diferentes, de acordo com os seus contextos reais, condições económicas e sociais,

interesses, paixões, sonhos ou objetivos, mas o seu trabalho e toda a envolvente laboral é parte integrante desta esfera e do todo do indivíduo.

Procura-se com o presente estudo avaliar as relações entre o contrato psicológico e alguns aspetos da esfera da vida do indivíduo. Nomeadamente avaliar o contrato psicológico detido pelo trabalhador na organização onde se insere e verificar se a perceção da sua quebra e violação, se forem verificadas, estarão a ter impacto ao nível do *engagement* pela vida do próprio, e especificamente da sua paixão pelo trabalho que desempenha e na sua capacidade de sonhar com o futuro.

1. O Contrato Psicológico

Os empregadores ou gestores têm um papel prioritário como agentes da gestão dos recursos humanos da empresa. O conceito de contrato psicológico surgiu precisamente para descrever, compreender e explicar as relações entre empregador e empregado. (Menegon & Casado, 2012).

Com raízes nos modelos de troca recíproca de March e Simon (1958), o conceito surgiu na sua forma original nos anos 60 aquando dos estudos de Chris Argyris (1960), o primeiro a utilizar o termo “contrato psicológico”. O autor concebe-o como uma perceção implícita, mas ambígua, do entendimento entre empregado e empregador, que proporciona um consentimento e a troca de recursos específicos, imediatos e económicos entre as duas partes, que suplantam as necessidades de ambos (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008). Mais tarde, Levinson e colegas (1962) clarificam o conceito, referindo que o contrato psicológico é um conjunto de expetativas mútuas, sobre as quais empregador e empregado podem não ter efetivamente consciência, mas que proporcionam satisfação para ambos e portanto sustentam a sua relação (Cullinane & Dundon, 2006). Para Schein (1965), cuja definição não se distancia muito da ideia dos antecessores Levinson e colegas (1962), é ainda necessário realçar que a correspondência entre as expetativas do empregado e do empregador e o seu cumprimento são os aspetos fundamentais para que haja empenho e satisfação para ambos (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008). Em resumo, nesta primeira fase de existência, o contrato psicológico assume-se como as suposições inconscientes

relativamente à relação entre o trabalhador e o empregador (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008) .

Mais tarde, em 1990, Denise Rousseau altera a perspectiva sobre o conceito de contrato psicológico, transpondo-o de uma relação bilateral entre empregado e empregador, para uma perspectiva unilateral, a do indivíduo. Baseado nas promessas feitas explícita ou implicitamente, o contrato psicológico será um entendimento subjetivo do empregado sobre a reciprocidade existente no relacionamento de troca. Ou seja, o construto centra-se agora nas convicções do indivíduo, nas crenças que este tem relativamente ao acordo entre o próprio e a organização onde se insere, às obrigações mútuas no contexto da relação entre empregado e empregador. Esta nova operacionalização de Rousseau sobre o conceito de contrato psicológico, pela sua diferenciação dos primeiros estudos, marca uma nova fase de estudo do constructo. De seguida, diferentes formulações surgem apoiadas na conceptualização desenvolvida pela autora. Têm em comum o facto de considerarem o contrato psicológico como um aspeto chave na formação da relação entre empregado e empregador e que diz respeito às expectativas individuais relativamente aos termos do acordo de troca entre o indivíduo e a empresa que vão para além do contrato formal e escrito (Cullinane & Dundon, 2006).

Apesar de cada contrato psicológico ser individual e único, Anderson e Schalk (1998) referem que pode assumir diversas formas que resultam do cruzamento de duas dimensões: os termos do desempenho que designam os objetivos do trabalho e a duração do contrato formal de trabalho. Para Rousseau e colegas (2004, *cit in* Leiria, Palma, & Pina e Cunha, 2006), existem quatro formas principais, nomeadamente os tipos transaccional, relacional, equilibrado e transicional.

Tabela I - 1.1:
Tipos de contrato psicológico

<i>Tipos de Contrato Psicológico</i>		<i>Performance</i>	
		<i>Especificados</i>	<i>Não especificados</i>
<i>Duração</i>	<i>Curta Duração</i>	Transaccional	Transicional
	<i>Longa Duração</i>	Equilibrado	Relacional

Neste contexto, o contrato transacional, referindo-se a uma troca de curta prazo de benefícios específicos e tangíveis, revela um foco em aspetos económicos e uma inclusão parcial do profissional na organização. Por seu lado, o contrato transicional reflete a ausência ou quebra de um acordo entre as partes, baseado em sinais inconsistentes de ambas as partes. Aquando de um contrato que se perspectiva de longa duração, pode surgir um contrato do tipo equilibrado que resulta de uma conjugação de aspetos como a lealdade e a identificação com a empresa, com aspetos relativos à remuneração em função do desempenho. Por fim, o contrato psicológico do tipo relacional refere-se a uma troca de longo prazo, com a inclusão total do empregado que é leal e empenhado, remunerado com justiça numa relação estável e segura (Rousseau, 1990).

Independentemente do tipo que podem assumir, segundo Mcfalane, Shore and Tetrick (1994, *cit in* Leiria, Palma, & Pina e Cunha, 2006), os contratos de natureza psicológica têm três funções principais: reduzir a insegurança, eliminando a ambiguidade do contrato formal escrito; orientar o comportamento do funcionário que o ajusta de acordo com a avaliação que faz das obrigações mútuas; desenvolver um sentimento de influência na organização e do seu próprio destino dentro da mesma. Neste seguimento surge a noção de que o contrato psicológico pode funcionar como um instrumento para perceber motivações e expectativas e prever os comportamentos dos funcionários. Naturalmente salienta-se a necessidade de incluir no estudo do contrato psicológico, formas de o operacionalizar e medir. Millward e Hopkins (1998) criaram a primeira medida, a "Psychological Contract Scale" (PCS) constituída por 31 itens distribuídos por duas dimensões, relacional e transacional, e a sua adaptação para a língua portuguesa regista-se já pelos autores Carochinho e colegas (2003) e Chambel e Castanheira (2006). Em 2004, Raja e os seus colegas procuraram reformular este instrumento original, reduzindo-o para 18 itens distribuídos pelas duas dimensões de forma equivalente e para o qual obtiveram resultados que demonstraram adequadas propriedades psicométricas (Raja, Johns, & Ntalianis, 2004). Para esta nova versão do instrumento, já se regista um recente estudo de adaptação para a língua portuguesa de Portugal por Orgambidez-Ramos e colegas (2014), com adequadas propriedades psicométricas e aplicabilidade.

A literatura é extensa e rica em investigações com a utilização destes e de outros instrumentos criados para avaliar o contrato psicológico, e registra diversos estudos abrangendo diferentes contextos e variáveis. Millward e Hopkins (1998), com uma amostra de profissionais de diferentes idades e funções, encontram resultados que demonstram que os profissionais com funções de gestão têm um contrato mais relacional do que os profissionais técnicos que por sua vez apresentam contratos mais transacionais. Os autores referem ainda que quanto mais transacional for o contrato, menor será o comprometimento organizacional, e que quanto maior a identificação do trabalhador com a empresa e com o trabalho, mais relacional será o seu contrato, evidenciando-se uma correlação positiva com o contrato relacional e negativa com o contrato transacional. Para além disso, ressaltam que os trabalhadores que realizam horas de trabalho a mais por semana, portanto horas extra mas sem pagamento, denotam uma correlação positiva com o contrato relacional e negativa com o contrato transacional. Por fim, referem que os empregados permanentes apresentam contratos mais relacionais, ao contrário dos contratos dos trabalhadores temporários que se revelam mais transacionais. No entanto, estes últimos resultados descritos não são consensuais na literatura. Por exemplo, Hughes e Palmer (2007) mostram que não existem diferenças significativas entre trabalhadores temporários e permanentes relativamente ao tipo de contrato relacional ou transacional. Já em 2012, Knoppe, encontrou evidências de que efetivamente os contratos dos empregados temporários são mais transacionais do que relacionais, mas com diferenças muito pequenas e tanto relativamente à empresa contratante como à empresa cliente, o que assemelha a relação que o trabalhador tem com ambas. Outros autores procuraram observar a relação entre o tipo de contrato psicológico e a satisfação no trabalho (e.g. Haq *et al.*, 2011), os comportamentos de cidadania organizacional (e.g. Coyle-Shapiro & Kessler, 2000), a produtividade e a qualidade do desempenho (e.g. Guest, 2004), entre outras variáveis.

É através do conceito do contrato psicológico que muitos autores têm vindo a descrever as relações entre empregado e empregador, bem como os diferentes efeitos que estas produzem no dia-a-dia da organização: definir as trocas sociais entre indivíduos e organização, regular os comportamentos e expectativas, preencher omissões dos contratos de trabalho formais (Anderson & Schalk, 1998; Robinson, Kraatz, & Rousseau, 1994). Mas, por vezes a gestão da organização não vai de encontro às

expectativas dos seus empregados e frequentemente estes percebem que o empregador não cumpriu adequadamente com o contrato psicológico.

1.1. Violação e Rutura do Contrato Psicológico

Robinson e Rousseau (1994) verificaram no seu estudo que cerca de 55% dos trabalhadores da amostra identificam que a empresa falhou no cumprimento de uma ou mais obrigações expectáveis no decorrer dos primeiros dois anos de contrato de trabalho. Estas promessas são geralmente feitas ainda durante o processo de recrutamento, socialização e integração. É neste momento que o trabalhador experiencia uma rutura do contrato psicológico, isto é, toma consciência de que a sua organização falhou no cumprimento das suas obrigações. Em acréscimo, o trabalhador pode ainda experienciar sentimentos negativos associados a esta cognição, ou seja, experienciar a violação do contrato psicológico. Esta é naturalmente uma resposta mais intensa do que a rutura do contrato psicológico, dado que implica uma reação afetiva e emocional de desapontamento, frustração, raiva e ressentimento resultantes da perceção de quebra do contrato psicológico (Morrison & Robinson, 1997).

Registam-se na literatura diversos estudos de autores que se dedicaram a medir a rutura e a violação do contrato psicológico por forma a explorar as consequências destas ao nível individual e organizacional. Denise Rousseau (2000) desenvolveu a escala para avaliação de rutura do contrato psicológico, bastante utilizada na literatura e registando-se já em Portugal o contributo de Santos e Gonçalves (2010) para sua adaptação da escala para a língua portuguesa. Por seu lado, Robinson e Morrison (2000) procuraram avaliar a violação do contrato psicológico desenvolvendo uma escala constituída por cinco itens, cuja utilização foi também já estudada na língua portuguesa no contributo de Santos e Gonçalves (2010).

Com a utilização destes e outros instrumentos, muita investigação tem vindo a expor várias implicações individuais e organizacionais da rutura e violação do contrato psicológico. Naturalmente, a perceção de quebra e violação do contrato psicológico tem implicações nas atitudes e comportamentos dos trabalhadores no seu dia-a-dia no contexto de trabalho na sua empresa (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008). Estas perceções, independentemente de corresponderem à realidade, provocam a redução da

satisfação no trabalho, da confiança que os trabalhadores depositam no empregador, das intenções de permanecerem na empresa, do sentido de obrigação e responsabilidade ou da predisposição para desenvolver trabalho para além do horário de trabalho ou da própria função e responsabilidades (e.g. Robinson, 1996; Robinson, Kraatz, & Rousseau, 1994). Robinson e Morrison (2000) realizaram um estudo longitudinal para avaliar e perceber porque e como diversos fatores afetam a perceção dos trabalhadores sobre a rutura do contrato psicológico e quais os que levam subseqüentemente aos sentimentos de violação do mesmo. Concluíram que, após 18 meses de trabalho numa organização, a perceção de rutura é mais provável aquando de reduzida produção da empresa e dos próprios trabalhadores, quando não existiu um processo de socialização inicial do trabalhador, quando o trabalhador teve reduzida informação sobre a empresa antes da contratação, quando este tem um histórico de rutura de contrato psicológico em anteriores organizações e quando tem muitas alternativas de emprego na altura da contratação. Para além disso, esta perceção de rutura está fortemente relacionada com sentimentos de violação do contrato psicológico quando os trabalhadores se sentem injustiçados pela empresa e renegados, ou seja, quando sentem que o empregador assume que existem obrigações mas falha em cumpri-las de forma consciente. Coyle-Shapiro e Kessler (2000) procuraram analisar as perspetivas de empregado e empregador num estudo de grande escala abrangendo trabalhadores de várias áreas. Na amostra, a maioria dos empregados encontra-se em rutura do contrato psicológico, o que é suportado pelos gestores que na representação dos empregadores referem que as pressões externas efetivamente não permitem o cumprimento de obrigações expectáveis. Conseqüentemente, os trabalhadores registam uma redução da predisposição para contribuir para a empresa para além das suas responsabilidades ou horários.

Relativamente ao tipo de contrato psicológico e face a resultados de anteriores investigações, Raja e colegas (2011) colocaram e confirmaram a hipótese de que a violação dos contratos do tipo relacional terá efeitos mais intensos e um impacto mais forte do que a violação dos contratos do tipo transaccional, nomeadamente em termos da satisfação no trabalho, do desempenho e das intenções de sair da empresa. Já anteriormente Jensen, Opland e Ryan (2010) haviam procurado examinar a relação entre o tipo de contrato psicológico e cinco formas de comportamentos contraproducentes no trabalho (CWB), ou seja ações voluntárias dos trabalhadores que violam as normas da empresa ou que não vão de encontro aos interesses da mesma, nomeadamente

comportamentos de abuso por comentários, insultos ou ameaças, comportamentos de falha no cumprimento das tarefas, comportamentos de sabotagem ou destruição, e ainda furtos e comportamentos negligentes e de preguiça. Efetivamente, concluíram que os efeitos da violação do contrato psicológico do tipo relacional potenciam os comportamentos de abuso, falha no cumprimento das tarefas e de preguiça e negligência, sendo que a violação do contrato psicológico do tipo transacional potencia comportamentos de abuso, o que permite alguma previsão do tipo de respostas dos trabalhadores.

Deve considerar-se perceber as relações entre empregado e empregador que atualmente existem no contexto de trabalho das nossas empresas, mas também estudar o incumprimento do contrato psicológico. Esta quebra e violação do contrato psicológico têm efeitos relevantes sobre o comportamento dos trabalhadores e naturalmente sobre o seu desempenho diário, afetando a organização de forma geral. Os sentimentos negativos que substituem as emoções positivas do empregado reduzirão a confiança na organização, a sua satisfação com o trabalho, o seu empenho na atividade e o seu bem-estar, aspetos que culminarão na intenção de deixar a organização em busca de novas atividades mais aliciantes que o realizem e satisfaçam (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008).

Se existe já registo de todas estas e muitas outras implicações que a rutura e a violação do contrato psicológico produzem no contexto organizacional, talvez devamos considerar se produzem também repercussões a outros níveis e contextos da vida dos indivíduos. Considerando que as pessoas constroem as suas vidas face às suas condições económicas e sociais, interesses, paixões, sonhos ou objetivos, muito se deve ao seu trabalho e toda a envolvente laboral. Desta forma, como muitos dos aspetos expostos, todas as mudanças que advêm dessa esfera poderão influenciar outros aspetos da sua vida fora e dentro do local de trabalho.

2. O *Engagement* pela Vida

A vida será para cada um de nós o que concebemos dela, o que construímos ao longo do nosso caminho, protagonizando ações, realizando escolhas, criando significados, lutando por diferentes objetivos, assumindo as atitudes, os comportamentos e os

costumes que adquirimos. Serão todas estas atividades, diferentes para cada indivíduo e na forma como cada um se envolve, as desempenha e o valor que lhes confere, que vão constituir o sentido da vida de cada um, o propósito, o sentimento de realização e satisfação, o seu *engagement* pela vida. (Scheier, et al., 2006)

Se olharmos à nossa volta para os que nos rodeiam mais de perto ou para a nossa sociedade, identificamos pessoas que vivem as suas vidas de forma bastante intensa e produtiva, de tal forma que conseguem transmitir-nos alegria, paixão e significado sobre o que fazem até em tarefas triviais. Pelo contrário, para outras pessoas, nada do que fazem ou se lhes apresenta é interessante ou significativo e transmitem-nos a sensação de que se arrastam pela sua vida sem sentido. A psicologia tem procurado compreender o que sustenta esta diferença no envolvimento com a vida e o que será o seu sentido. A corrente da psicologia humanista, influenciada por conhecimentos e propósitos existencialistas e filosóficos, foi responsável pela divulgação deste constructo e da noção de que é fundamental para o funcionamento psicológico positivo (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2003) .

Viktor Emil Frankl, um dos principais autores da psicologia humanista e fundador da escola da Logoterapia que explora o sentido existencial do indivíduo, postula que a motivação primária do ser humano é um desejo e uma vontade de “sentido” (Rodrigues & Barros, 2009). Esta vontade é o esforço mais básico do homem para encontrar um sentido existencial para a sua vida e realizar os seus propósitos, é uma motivação intrínseca e diária do ser humano, um interesse contínuo na busca por um significado para a vida, único para cada indivíduo e que se verifica nas motivações que encontra na sua existência diária e na forma como se relaciona com as diversas circunstâncias do quotidiano (Hutzell, 1986; Frankl, 2000). Assente em pressupostos humanístico-existenciais, Frankl contrariou as teorias da época sobre a vontade do prazer de Freud, a vontade do poder de Adler, e os pensamentos filosóficos que auspiciavam saber o sentido da vida humana na terra de forma abstrata, para salientar este sentido da vida individual de cada um e do seu mundo circundante (Schulenberg, 2003). Para Frankl, o indivíduo toma consciência do seu “eu” e da sua existência singular num mundo concreto face ao qual se pode posicionar com liberdade e decidir a favor ou contra a influência do meio ambiente envolvente, ainda que com a comunidade como ponto de referência. Desta forma, a principal motivação do ser humano é a busca do sentido de

vida, e pode encontrá-lo em variadas situações ainda que sejam de sofrimento, conforme o sentido, valor e posição que atribui às suas atividades e criações (Rodrigues & Barros, 2009).

Vários outros autores procuraram caracterizar o construto de sentido da vida, evidenciando-se pensadores como por exemplo Reker e Wong (1988) que incluíram na sua abordagem uma dimensão afetiva e definiram o sentido da vida como um sentido individual e multidimensional com três compostos estruturais: cognitivo, motivacional e emocional, ressaltando a importância da coerência aos vários níveis. Por outro lado, Steger (2012) considerou que os aspectos emocionais são já consequências e derivam do sentimento de realização existencial, pelo que define o sentido de vida por compostos cognitivos e motivacionais apenas. Battista & Almond (1973) propuseram que o sentido da vida se obtém a partir de um sentimento de autoestima e eficácia. Baumeister (1991), por seu lado, propôs uma definição semântica através da pergunta “qual o significado da minha vida?” e indicou que os indivíduos estão naturalmente motivados para buscar o sentido da sua existência e que o podem encontrar ao satisfazer as necessidades de eficácia e auto-estima. Já em 2008, Bonino referiu que a sociedade atual confere pouca importância ao sentido da vida, focando-se na realização através da posse de objetos, mais do que em metas significativas.

Neste contexto, evidenciou-se naturalmente a importância de encontrar uma forma adequada de medir este construto do sentido da vida. Vários autores desenvolveram diferentes instrumentos com o objetivo de avaliar, numa perspectiva psicométrica, o construto e conceitos relacionados, como os indicados na Tabela I - 1.2 (Melton & Schulenberg, 2008).

Tabela I - 1.2:
Instrumentos de medida do sentido da vida e conceitos relacionados

<i>Instrumento</i>	<i>Autores (ano)</i>	<i>Aspeto a avaliar</i>
Purpose In Life Test (PIL)	(Crumbaugh & Maholick, 1964)	Avaliar o sentido de vida
Life Regard Index (LRI)	(Battista & Almond, 1973)	Avaliar o sentido de vida
Seeking of Noetic Goals test (SONG)	(Crumbaugh, 1977)	Avaliar a motivação para encontrar o sentido de vida

<i>Instrumento</i>	<i>Autores (ano)</i>	<i>Aspeto a avaliar</i>
Psychological Well-being Scales (PWBS)	(Ryff, 1989)	Avaliar os índices de bem estar psicologicos
Life Engagement Test (LET)	(Scheier, et al., 2006)	Avaliar o sentido de vida
Meaning in Life Questionnaire (MLQ)	(<i>Steger et al.</i> , 2006)	Avaliar a que ponto os sujeitos sentem que a sua vida tem significado.

Um dos instrumentos recentes é o *Life Engagement Test* (LET) desenvolvido por Scheier e colegas (2006) com o objetivo de suprir as limitações que haviam sido identificadas relativamente aos instrumentos anteriores. Constituído por 6 itens, avalia o grau de empenho do indivíduo nas atividades, por forma a medir o objetivo/propósito de vida. Com adequadas propriedades psicométricas permitiu aos autores evidenciar correlações entre o *engagement* pela vida e diferentes fatores psicossociais como sejam o otimismo, o tamanho da rede social e o estilo de expressão emocional, diretamente relacionados com a saúde (Scheier, et al., 2006). Os autores consideravam também que os próprios comportamentos são um fator importante para a saúde e conseqüentemente para o bem-estar e para a vida do indivíduo. Carver e Scheier (1981) sugerem até que é precisamente o envolvimento que temos com as atividades que desenvolvemos que sustentam a vida e lhe dão um sentido. Para os recentes modelos de autorregulação destes autores, os comportamentos provêm daquilo que identificamos como objetivos importantes para nós. No seu entendimento, são estes objetivos que dão um propósito à nossa vida e a tornam completa à nossa perceção, porque lhes damos valor e nos empenhamos para os conquistar. No entanto, é ainda importante considerar que a busca persistente da concretização de objetivos e motivações é apenas uma parte do processo de autorregulação. O processo inverso é igualmente importante, sendo que quando as metas são inatingíveis é necessário identificá-las como tal, pois só será benéfico abandonar esta busca e definir objetivos alternativos pelos quais lutar. Só assim a angústia e frustração darão lugar ao investimento em novas realizações e um sentido de vida orientado para sentimentos positivos e de bem-estar (e.g. Wrosch, Scheier, Carver, & Schulz, 2003; Wrosch, Scheier, Miller, Schulz, & Carver, 2003).

Ao longo do tempo, vários outros estudos têm vindo a ser realizados utilizando os diferentes instrumentos de medida, encontrando-se associações entre o sentido da vida e

vários conceitos, como por exemplo com a felicidade (e.g. Débats, Van der Lubbe, & Wezeman, 1993; Robak & Griffin, 2000) e com o bem-estar psicológico (e.g. Zika & Chamberlain, 1992; García-Alandete, 2015). Steger e Frazier (2005) encontraram ainda evidências em como o sentido da vida é um mediador na relação entre a religiosidade e a satisfação com a vida e na relação entre a auto-estima e o otimismo, bem como na relação entre comportamentos religiosos e o bem-estar. Em Portugal por exemplo, Kraus e colegas (2009) realizaram uma revisão sistemática e obtiveram resultados que identificam o sentido da vida como uma variável positiva, essencial para a saúde e para o alívio do sentimento inútil. Focando-se na importância do construto para a área da saúde e especificamente para a profissão de enfermagem, evidenciaram que o facto de atribuir significado à experiência quotidiana devolve dignidade à vida e projeta esperança no futuro. De outra forma e considerando o sentido da vida ao longo da mesma, portanto face à idade do indivíduo, outros autores revelaram que normalmente os indivíduos reconhecem maior sentido de vida em idades mais avançadas (e.g. Crumbaugh & Maholick, 1964; Battista & Almond, 1973; Steger, Oishi, & Kashdan, 2009). No seu estudo em 2009, Steger, Oishi e Kashdan obtêm ainda resultados que sugerem que os indivíduos têm uma maior tendência para sentir que as suas vidas têm sentido do que o contrário, e que quanto mais o sentem, maior é também o seu bem-estar em qualquer categoria etária. Estes dados foram também encontrados por García-Alandete (2014) que considera que existe uma dinâmica evolutiva psicossocial ao longo das diferentes fases da idade e concretizações inerentes que se vão realizando. Este autor verificou ainda que as mulheres têm metas e objetivos mais claros, definidos e concretos, bem como expectativas de futuro mais positivas e ativas do que os homens. Torna-se assim evidente que cada indivíduo terá as suas metas e objetivos, mas Reker e Wong (1988) identificaram ainda as fontes de sentido de vida mais comuns que consistem em diferentes níveis de necessidades desde as biológicas mais básicas até às necessidades espirituais, como sejam cumprir as necessidades básicas de comida, abrigo e segurança; lazer; criatividade; relações pessoais com família e amigos; realização pessoal e profissional; crescimento pessoal; ativismo social e político; altruísmo; valores e ideais; cultura e tradição; legado; e religião.

Apesar da diversidade de perspetivas que concernem o sentido da vida, de forma global, os resultados de muitos estudos sobre o construto têm demonstrado que é um aspeto fundamental para o bem-estar e funcionamento psicológico positivo do indivíduo.

Promovendo um bem-estar psicológico, suscita satisfação na vida, autonomia, determinação, felicidade, afetos positivos e melhor saúde física e psicológica do indivíduo, contrariamente a um menor índice de sentido da vida que tem vindo a ser associado a sentimentos negativos, depressão, ansiedade, entre outros (e.g. Frankl, 2000; Zika & Chamberlain, 1992; Ryff & Singer, 1998; Battista & Almond, 1973; Reker & Peacock, 1981; Reker, Peacock, & Wong, 1987).

Constituindo-se como um aspeto fundamental para o bem-estar e funcionamento psicológico positivo do indivíduo, será esta perspetiva que temos do sentido da nossa vida e a vontade de buscar sentido nas nossas atividades que nos proporciona energia e nos move. Nesse seguimento, diversos autores da área da psicologia, têm vindo a tentar perceber que aspetos podem proporcionar uma vida melhor e mais completa aos seres humanos. Conforme referido por Vallerand e Verner-Filion (2013), a psicologia positiva refere-se precisamente ao estudo científico dos aspetos que possibilitam que o indivíduo, a empresa, a comunidade, prosperem e sintam que vale a pena viver. Vallerand e colegas (2003) acreditam que o conceito de paixão representa uma dessas razões para que as pessoas se sintam mais completas e realizadas na sua vida, e uma das razões pela qual vale a pena viver.

3. A Paixão pelo Trabalho

A paixão tem sido, ao longo do tempo, tema de inúmeros poemas, canções e dramatizações. Para os dicionários dos tempos que correm, a paixão é um sentimento, uma forte inclinação ou predileção por algo, um afeto violento, um amor ardente (Priberam, 2014). Estando os apaixonados envolvidos emocionalmente com o objeto do seu sentimento, focando nele toda a sua energia, tempo, interesse, compromisso e ações, para alguns filósofos a paixão provoca a perda da razão e controla o próprio apaixonado. Para outros, como René Descartes, existem comportamentos positivos associados à paixão, desde que sejam de alguma forma controlados pela razão (Rony, 1990). Já para a psicologia, o aspeto motivacional a que está associada é o mais importante pois as paixões consistem em objetivos prioritários sobre os quais o indivíduo vai investir tempo e esforços para obter resultados emocionalmente importantes (Vallerand *et al.*, 2003).

Quando Vallerand e os colegas iniciaram os seus estudos sobre o conceito de paixão, a maioria da investigação existente na psicologia analisava o construto à luz de uma perspetiva amorosa e íntima. Nesse seguimento, estes autores consideraram que os indivíduos desenvolvem diversas atividades ao longo da vida com vista à satisfação de necessidades básicas de autonomia, relacionamento e competência, algumas obrigatórias (escola e trabalho) e outras de lazer. Naturalmente ao fim de algum tempo começam a verificar-se predileções, atividades que são significativas nas suas vidas, que gostam de fazer e para as quais despendem tempo das suas vidas naturalmente e de forma regular, portanto atividades pelas quais têm paixão. (Vallerand, 2008).

Desta forma, para Vallerand e colegas (2003), a paixão consiste numa forte inclinação para com uma atividade que o indivíduo gosta, considera importante, e sobre a qual investe tempo e energia. Para desenvolverem os seus estudos, os autores propõem então um modelo dualista da paixão, referindo que existem dois tipos, a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva, baseando a distinção na forma como a atividade é interiorizada pelo indivíduo e como este a vai conseqüentemente desenvolver. Naturalmente, as pessoas têm diferentes características, gostos, traços, vivem diferentes experiências e desenvolvem diversas atividades que os definem como indivíduo. Estas são atividades de que gostam, a que dão valor e nas quais se envolvem regularmente, de tal forma que se tornam parte da sua individualidade. O modelo dualista da paixão apresentado divide a paixão em tipo harmoniosa na qual a pessoa controla a atividade de que gosta, e em tipo obsessiva, na qual a atividade controla a pessoa (Vallerand *et al.*, 2003).

A paixão harmoniosa surge quando a atividade que é desenvolvida foi escolhida pelo próprio de livre vontade, não existiram contingências associadas à escolha e o indivíduo define-a voluntariamente como importante para si até quando quiser, interiorizando-a de forma autónoma. Estes indivíduos não se sentem obrigados a desenvolver a atividade escolhida, pelo contrário, sentem-se motivados por ela e no dia-a-dia colocam paixão e um sorriso nas suas atitudes e tarefas, são pacientes e persistentes em busca dos seus propósitos, apresentam ideias para novos projetos e ações, procuram mobilizá-las e incentivar os colegas. Se esta paixão estiver direcionada para o trabalho, será natural que o profissional revele elevados níveis de satisfação com a vida profissional e um equilíbrio com os restantes aspetos da sua vida pessoal (Vallerand *et al.*, 2003; Mageau *et al.*, 2009).

Em contraste, a paixão obsessiva resulta de uma interiorização controlada, motivada por diferentes razões que geram pressão no indivíduo, como sejam a autoestima ou a aceitação social. Isto é, apesar de eventualmente até gostar da atividade em causa, a pessoa executa-a porque se sente pressionada e obrigada por estas contingências, sente que se resistir a esta paixão terá consequências negativas e que portanto não poderá desistir dela. Estes sentimentos interferem com o bem-estar e podem causar desequilíbrio e conflitos com outros objetivos pessoais e aspetos da vida (Vallerand, 2012).

Vallerand e colegas (2003; Vallerand *et al.*, n.d.) procuraram desenvolver um instrumento para sustentar o seu modelo dualista e testar a validade da sua definição do construto. Criaram a *Passion Scale* inicialmente constituída por 34 itens e reduzida para 14, com sete itens que avaliam a paixão harmoniosa e sete itens que avaliam a paixão obsessiva. Com a escala validada e demonstrando adequadas propriedades psicométricas, os autores conseguiram efetivamente suportar a sua ideia de que a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva representam duas formas diferentes de interiorizar e desenvolver uma atividade, que respetivamente afetam positiva ou negativamente o indivíduo (Vallerand, 2008). Em 2013, Marsh e colegas procuraram avaliar a consistência interna da escala da paixão com uma análise exploratória e obtiveram resultados que lhes permitiram afirmar que este mesmo conjunto de itens pode ser utilizado para avaliar a paixão em vários contextos (desporto, trabalho, educação, entre outros), o que até à data apenas se assumia e que agora potencia a utilidade prática da escala. Em Portugal, esta escala foi recentemente estudada por Gonçalves, Orgambídez-Ramos, Ferrão, e Parreira (2014), com vista à adaptação da escala da paixão para a língua portuguesa e cuja consistência interna e características psicométricas se revelaram adequadas.

Desde a criação da escala da paixão, vários estudos têm naturalmente investigado o modelo dualista da paixão e a aplicação da mesma em vários contextos. Relativamente à educação e especificamente à paixão pelo estudo escolar, Vallerand e colegas (2003) obtêm resultados, em duas investigações, de que ambos os tipos de paixão são preditores do tempo despendido para a atividade de estudo. No entanto, a paixão harmoniosa surge positivamente relacionada com o bem-estar, e a paixão obsessiva surge relacionada negativamente ou sem relação. Stoeber e colegas (2011) encontraram

resultados semelhantes de que a paixão harmoniosa potencia uma maior dedicação ao estudo ao contrário da paixão obsessiva. Sugerem ainda que ambas reduzem a ineficácia. No contexto do desporto, registam-se também já várias investigações (e.g. Carpentier & Mageau, 2014; Vallerand & Donahue, n.d.; Vallerand *et al.*, 2006), nomeadamente para procurar perceber a sua influência na relação entre treinadores e atletas, tendo sido obtidos resultados de que a paixão harmoniosa dos atletas pressupõe uma relação de elevada qualidade com o treinador, ao contrário da paixão obsessiva, e igualmente para a paixão dos treinadores. De certa forma semelhantes foram os resultados encontrados por Ratelle e colegas (2012), mas relativamente à paixão num contexto de romance e de relações íntimas. Os seus estudos demonstraram que a paixão harmoniosa está fortemente relacionada com relações de qualidade face à paixão obsessiva, para ambos os sexos. No entanto, nem sempre os elementos do par apresentam o mesmo tipo de paixão dominante, sendo que essa coincidência não prediz a qualidade da relação.

Forest e colegas (2010) aplicaram o modelo dualista ao contexto de trabalho e obtiveram resultados que evidenciam a associação da paixão harmoniosa com a saúde mental, a vitalidade e o compromisso afetivo, relações estas parcialmente mediadas pela satisfação das necessidades básicas de autonomia e competência. Por seu lado, a paixão obsessiva evidenciou uma relação negativa e direta com a saúde mental. Outros autores encontram resultados semelhantes, como Vallerand e colegas em 2010, cujos resultados ressaltam que a paixão harmoniosa promove a satisfação no trabalho e a diminuição de conflitos, ao contrário da paixão obsessiva. Esta, por seu lado promove emoções negativas, bem como conflitos e desequilíbrio no desenvolvimento das tarefas e nos vários aspetos da vida do indivíduo, insatisfação e *burnout*.

A investigação parece mostrar-nos que a paixão, independentemente do contexto, promove um envolvimento com o alvo deste sentimento e potencia a execução da atividade. Efetivamente, a paixão pode promover uma série de efeitos importantes para a psicologia positiva, como sejam o bem-estar psicológico, desempenho, saúde física, entre outros (Vallerand & Verner-Filion, 2013). No entanto, será mais vantajoso para o indivíduo se a paixão surgir de forma harmoniosa, que normalmente tem consequências físicas e psicológicas positivas, do que de forma obsessiva, normalmente associada a consequências negativas (Vallerand, 2008). Nessa sequência Vallerand e Verner-Filion

(2013) denotam que ter uma paixão harmoniosa relativamente a uma atividade que se considera importante promove uma série de efeitos positivos e conseqüentemente uma vida com significado. Num contexto empresarial e de uma forma geral, poderíamos então considerar que a paixão pelo trabalho promove a motivação do trabalhador, o seu envolvimento com as tarefas a desenvolver, o seu empenho em fazer bem, mais e melhor e contribuir para a equipa e para a empresa. Para um profissional apaixonado pelo seu trabalho de forma harmoniosa, as empresas e os empregos são apenas um meio para conseguir fazer diariamente o que gosta e atingir os seus objetivos e realizações pessoais e dar significado à sua vida. Colocam-se então as seguintes hipóteses:

Hipótese 1a: O *engagement* pela vida está relacionado de forma positiva com o contrato psicológico do tipo relacional e com a paixão do tipo harmoniosa.

Hipótese 1b: O *engagement* pela vida está relacionado de forma negativa com o contrato psicológico do tipo transacional e com a paixão do tipo obsessiva.

Hipótese 2a: O contrato psicológico do tipo relacional está relacionado de forma positiva com a paixão do tipo harmoniosa e de forma negativa com a paixão do tipo obsessiva.

Hipótese 2b: O contrato psicológico do tipo transacional está relacionado de forma negativa com a paixão do tipo harmoniosa e de forma positiva com a paixão do tipo obsessiva.

Considerando o construto e os seus efeitos, supõe-se ainda que um indivíduo apaixonado terá também uma maior predisposição para sonhar e perspetivar o futuro. De forma semelhante ao que aqui foi considerado o conceito da paixão para além da perspetiva amorosa, íntima e familiar, talvez a capacidade de planear e sonhar represente também uma das razões para que as pessoas se sintam mais completas e realizadas na sua vida, e uma das razões pela qual vale a pena viver.

4. O Sonho

Desde a antiguidade da humanidade, os sonhos sempre exerceram fascínio nas pessoas e nas ciências motivando diferentes crenças e estudos. Em muitas culturas e religiões foram considerados como algo sobrenatural, significado de comunicação com os deuses e como meio de transmissão de mensagens divinas e premonitórias. Por outro lado, os filósofos ocidentais foram céticos quanto à sua existência por não haver um controle consciente por parte do indivíduo sobre eles. Ao longo do tempo foram observados à luz de várias perspectivas, tornando-se objeto de estudo também de várias ciências. Delas são exemplo as neurociências que se debruçaram sobre os sonhos com o estudo das ondas cerebrais durante o sono e definiram o sonho como uma experiência inconsciente durante o sono onde a informação sem sentido tem por objetivo manter o cérebro organizado, demonstrando que todas as pessoas sonham regularmente durante o seu período de sono (Santos & Trindade, 2014).

Na perspectiva das ciências sociais e humanas e especificamente numa abordagem psicanalítica, Sigmund Freud apresentou uma forma moderna para a análise e interpretação dos sonhos, trazendo o conceito para o campo da psicologia. Em 1900 escreveu o seu livro "A Interpretação dos Sonhos" que despertou o interesse da comunidade científica e filosófica. Nele postula que os sonhos são a melhor via para aceder ao inconsciente onde se encontram os desejos secretos do indivíduo, sejam eles do conhecimento do próprio ou não:

"O sonho é a estrada real que conduz ao inconsciente" (Freud, 2006, pp. 179, vol. V)

Para Freud, os sonhos são fenómenos psíquicos onde realizamos desejos inconscientes e reprimidos pelo ego ou evocamos reminiscências dos acontecimentos diários, são cargas emocionais armazenadas no inconsciente que projetam imagens e sons e que permitem conhecer e deslindar o momento psicológico do indivíduo (Freud, 2006). De forma resumida, os sonhos são a realização de desejos reprimidos no inconsciente pessoal, disfarçados ou não, satisfeitos no campo psíquico:

"Os sonhos nunca dizem respeito a trivialidades: não permitimos que nosso sono seja perturbado por tolices. Os sonhos aparentemente inocentes revelam ser justamente o inverso quando nos damos ao trabalho de analisá-los" (Freud, 2006, pp. 160, vol IV)

Freud teve muitos seguidores, tendo Carl Gustav Jung sido um deles. Um dos primeiros dissidentes das teorias do seu mestre, considerava também que os sonhos constituem uma via para chegar ao inconsciente, mas postula a existência de um inconsciente coletivo, universal e impessoal, inato e que representa uma série de aspetos da vida do indivíduo e que este negligencia. Para Jung, os sonhos são símbolos arquetípicos que estarão relacionados com a história de vida de cada um, constituindo uma expressão natural da nossa imaginação (Hall, 1997).

Muitas teorias foram surgindo ao longo do tempo influenciadas pelo existencialismo, pela filosofia ou outros, mas com diferentes abordagens apresentam algo em comum: o considerando de que os sonhos trazem importantes mensagens ao indivíduo, muitas vezes desconhecidas ou desvalorizadas pelo mesmo. Desta forma, Freud, os seus seguidores e dissidentes, bem como as neurociências entre outros, afastaram as crenças de experiências sobrenaturais e premonitórias associadas aos sonhos na antiguidade (Santos & Trindade, 2014).

Permanecendo assim numa perspectiva psicanalítica, assume-se que todo o sonho que ocorre durante o sono terá um significado, oculto ou não, da realização de desejos. No entanto, procura-se neste trabalho distanciar o que sonhamos adormecidos e considerar agora os momentos em que sonhamos acordados. Isto é, os momentos em que divagamos por diferentes ideias e nos abstraímos da realidade imediata, refletindo sobre desejos mais ou menos realistas, objetivos a concretizar, desafios a enfrentar, portanto reflexões e planeamentos para o futuro (Schooler *et al.*, 2011; Baird, Smallwood, & Schooler, 2011). Freud (1900) considerou este sonhar acordado como algo infantil e neurótico, mas estudos recentes afirmam que estes pensamentos são muito comuns e por vezes muito úteis. Na realidade, a experiência de sonhar acordado tem sido vindo a ser estudada por psicólogos, e considera-se que abrange todos os pensamentos e fantasias que por vezes nos afastam da realidade. Para os autores a nossa mente parece divagar, uma subcategoria do sonhar acordado, frequentemente durante o tempo em que nos encontramos acordados, sendo por isso muito comum e constituindo um processo para

estimular a nossa criatividade, perspetivar o futuro mais do que o passado, ajudar na solução de problemas e direcionar-nos e orientar-nos na busca e concretização de objetivos a longo prazo (Schooler *et al.*, 2011; Baird, Smallwood, & Schooler, 2011; Smallwood *et al.*, 2011).

Cada um de nós tem objetivos que deseja alcançar, conquistas e metas que fazem parte dos nossos sonhos nas variadas esferas da nossa existência, como por exemplo tirar um curso, fazer uma viagem, encontrar ou mudar de emprego, casar, ir de férias, ter filhos, comprar um carro. Quando divagamos por eles e sonhamos acordados, não estaremos a identificar os nossos desejos, a procurar caminhos e soluções para os concretizar, a planear o nosso futuro? Aliás, não representarão estes sonhos acordados também uma dessas razões pela qual vale a pena viver, o interesse contínuo na busca por um significado para a vida?

De forma semelhante à leitura do conceito da paixão para além da perspetiva amorosa, íntima e familiar, estes nossos desejos e planos que sonhamos acordados talvez possam também observar-se sob outras perspetivas e abranger por exemplo um contexto profissional. Nesta esteira, já todos perspetivamos ou sonhámos acordados com uma promoção na carreira, um novo projeto profissional ou um aumento de salário. Não falemos então dos sonhos que nos trazem do inconsciente para a consciência os desejos reprimidos ou proibidos de Freud, mas nos sonhos que construímos para planear o nosso futuro sob uma perspetiva pessoal e profissional da vida de cada um de nós, admitindo à partida que se estiver apaixonado pelo meu trabalho terei com certeza muitos planos e sonhos para a minha carreira que desejo concretizar no futuro.

Mas, com a atual crise global, intensa e ampla e com repercussões ao nível da economia e dos planos financeiro, político, geopolítico e consequências ainda imprevisíveis para a vida dos cidadãos (Corsi & Alves, 2009), será que ainda somos capazes de sonhar, de simular expectativas e ensaiar os riscos de desafios que desejamos enfrentar? O termo “crise” é definido no dicionário como uma conjuntura ou momento perigoso, difícil ou decisivo, o que caracteriza facilmente os tempos atuais (Priberam, 2015). Na perspetiva da psicologia, o conceito de “crise” remete para a mudança e para a necessidade de adaptação. Esta crise será proveniente de mudanças a nível biológico, psicológico e/ou social e exige da pessoa ou do grupo um esforço suplementar para manter o equilíbrio

ou estabilidade emocional, sendo vista como uma oportunidade de crescimento (Sousa, 2014). No entanto, conforme considera o psicólogo Cláudio Sousa (2014), na realidade atual e observando à luz da Psicologia, esta crise económica espelha-se apenas numa insegurança individual com eventuais perdas significativas de capacidades económicas e tudo o que delas pode advir. De acordo com o relatório do Departamento de Estudos Económicos do Banco de Portugal (2009), a situação financeira das famílias alterou-se substancialmente ao longo dos últimos vinte anos, o que influencia o seu comportamento económico e evidencia potenciais dificuldades das famílias para servir os seus compromissos e dívidas. Para além do sofrimento psicológico que daqui advém conforme referido pelo psicólogo, ocorre-me considerar que umas das consequências desta insegurança será também a de perder significativamente a possibilidade e a capacidade de sonhar com concretizações pessoais, desafios profissionais e lutas pelo atingimento de objetivos vários e que mesmo numa conjuntura normal já implicam riscos. Em 2012, a SEDES - Associação para o Desenvolvimento Económico e Social, procurou perceber como é que a população portuguesa está a viver a atual crise, nomeadamente qual o seu impacto nos lares portugueses e na saúde física e mental dos vários elementos, nos relacionamentos interpessoais e na satisfação global com a vida, abordando o conceito de “bem-estar subjetivo”, entre outros. Efetivamente conclui-se no relatório que a crise atual está a influenciar o bem-estar psicológico dos portugueses para além do impacto financeiro, contando-se que muitos referem níveis de stresse elevados, problemas de sono, quebra nos níveis de energia ao início do dia e alterações negativas nos relacionamentos interpessoais com familiares e amigos (SEDES, 2012).

Neste contexto de austeridade, parece assim natural que grande parte dos portugueses percecionem que perdeu qualidade de vida de forma significativa nos últimos anos. Se o bem-estar, dignidade, autonomia estiverem reduzidos, também estará a esperança e a predisposição para a adaptação do indivíduo e para a procura de alternativas, soluções, desafios e sonhos, dada a incerteza e adversidade presentes. Considerando que se relacionam os vários aspetos da esfera do indivíduo, colocam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 3a: Os sonhos estão relacionados de forma positiva com o contrato psicológico do tipo relacional, com o *engagement* pela vida e com a paixão do tipo harmoniosa.

Hipótese 3b: Os sonhos estão relacionados de forma negativa com o contrato psicológico do tipo transacional e com a paixão do tipo obsessiva.

A esperança é o Sonho do homem acordado.

Aristóteles

É de suma importância procurar avaliar as relações entre os conceitos expostos, nomeadamente avaliar o contrato psicológico detido pelo trabalhador na organização onde se insere e verificar se a perceção da sua quebra e violação produz efeitos ao nível do *engagement* pela vida do próprio, da sua paixão pelo trabalho que desempenha e da sua capacidade de sonhar com o futuro, pelo que se colocam ainda as seguintes hipóteses:

Hipótese 4a: A rutura e a violação do contrato psicológico têm uma relação positiva com o sentido da vida, com a paixão do tipo harmoniosa e com os sonhos.

Hipótese 4b: A rutura e a violação do contrato psicológico têm uma relação negativa com a paixão do tipo obsessiva.

PARTE II: ESTUDO EMPÍRICO

1. Método

1.1. População e Amostra

O presente estudo foi realizado numa Unidade do Serviço Nacional de Saúde (SNS). Em Portugal, no SNS integram-se todos os serviços e entidades públicas prestadoras de cuidados de saúde no país, incluindo os agrupamentos de centros e saúde, as unidades locais de saúde e os estabelecimentos hospitalares, independentemente da sua designação (Saúde, 2015). A unidade em análise trata-se de um hospital, nomeadamente uma unidade especializada da rede de referenciação hospitalar do SNS, existente há 7 anos e gerida em regime de parceria público-privada na maioria do seu tempo de existência, encontrando-se sob gestão pública exclusiva à data do presente estudo.

Considerando que a autora do estudo faz parte do quadro de trabalhadores do hospital, mais especificamente do serviço de gestão de recursos humanos, a realização da presente investigação revela-se como uma mais-valia para a unidade, tendo como população alvo o próprio quadro de efetivos. Para além da pertinência de aplicação social do estudo, é naturalmente relevante para uma organização que o seu departamento de recursos humanos procure identificar os processos psicológicos do seu capital humano, com vista a otimizar o seu desenvolvimento e identificar oportunidades de melhoria aos vários níveis da gestão. No presente caso, esta responsabilidade está visível na missão oficial do serviço de gestão de recursos humanos da unidade de saúde e que consiste em implementar as políticas de modo a otimizar o desenvolvimento e melhoria contínua do capital humano, respondendo a necessidades de competitividade, excelência e expansão do negócio e a assegurar o cumprimento das obrigações legais bem como promover um ambiente de alta qualidade em que as relações de trabalho são saudáveis e servindo de ponte entre as estratégias de negócios e as expectativas de desenvolvimento dos colaboradores (GRH, 2008). A importância desta missão aumenta nas fases em que é transitada a gestão executiva da unidade, que alterna entre gestão privada e gestão pública, e onde são modificados procedimentos, objetivos, ideias, motivações, entre muitas outros aspetos organizacionais. Assim, após um momento de transição recente, cujas alterações têm implicações diretas e indiretas no trabalho diário

e portanto no capital humano da unidade, ressalta a importância de avaliar o contrato psicológico desta população bem como o seu incumprimento e consequências inerentes. Analisando os resultados obtidos, pretende o serviço de gestão de recursos humanos da unidade perceber as necessidades do capital humano e bem assim procurar criar possibilidades de as satisfazer num futuro próximo, potenciando simultaneamente os processos de envolvimento e comprometimento dos recursos humanos com a instituição.

À data do estudo, a população da unidade de saúde conta com 144 colaboradores incluído administrativos, auxiliares de saúde, médicos, técnicos de saúde e técnicos de diagnóstico e terapêutica, que constituem a população deste estudo. Para a seleção da amostra, utilizou-se uma técnica de amostragem por conveniência, tendo sido abordada a parte da população disponível do conjunto total, considerando-se à partida a indisponibilidade de 11 destes por ausência prolongada do posto de trabalho.

Dos 133 questionários distribuídos para preenchimento, foram devolvidos 100, o que reflete uma taxa de resposta de 75,2%. No entanto, dos questionários devolvidos apenas 95 estavam devidamente preenchidos para serem considerados, tendo sido excluídos da análise 5 questionários incompletos.

Assim, participaram voluntariamente no estudo 95 indivíduos, dos quais 68,4% são do género feminino e 31,6% são do género masculino. As idades dos participantes variam entre os 22 e os 52 anos ($M = 32,26$ e $SD = 6,776$). A amostra por conveniência inclui trabalhadores de áreas não clínicas com funções de gestão intermédia, funções administrativas, e funções auxiliares (29,5%), e trabalhadores das áreas clínicas nomeadamente médicos, enfermeiros, técnicos de saúde e técnicos de diagnóstico e terapêutica (70,5%). A maioria dos inquiridos possui vínculo definitivo à instituição através de contrato individual de trabalho sem termo (76,8%).

Tabela II - 1.1

Outras características sociodemográficas e profissionais da amostra (N = 95)

<i>Participantes</i>		<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Estado Civil</i>	Solteiro/Divorciado/Separado	63	66,3
	Casado/União de Facto	32	33,7
	Viúvo	0	0
<i>Habilitações Académicas</i>	Ensino Básico (até 9º ano)	15	15,8
	Ensino Secundário (12º ano, Profissional, CET)	8	8,4
	Ensino Superior (Bacharelato, Licenciatura, Mestrado, Doutoramento)	72	75,8
<i>Tempo de desempenho na Função</i>	Menos de 1 ano	4	4,2
	De 1 a 4 anos	35	36,8
	De 4 a 7 anos	41	43,2
	De 7 a 10 anos	11	11,6
	Mais de 10 anos	4	4,2

1.2. Instrumento

Os participantes responderam a um instrumento composto por oito secções que compreendem oito questionários, nomeadamente as versões adaptadas do *Life Engagement Test*, da *Passion Scale*, da *Psychological Contract Scale*, da *Psychological Contract Rupture Scale* e da *Psychological Contract Violation Scale*, um questionário relativo a sonhos e um questionário relativo aos dados sociodemográficos ¹

1.2.1. *Life Engagement Test*

Na primeira secção do instrumento, os participantes respondiam ao *Life Engagement Test (LET)* construído originalmente na língua inglesa por Scheier e colegas (2006), e constituído por seis itens distribuídos numa única dimensão.

Procurando atender às recomendações de Hambleton, Merenda e Spielberger (2005) e para utilização no presente estudo garantindo a sua validade, a escala original, em inglês, foi traduzida para a língua portuguesa de Portugal por um tradutor profissional

¹ Vide Apêndice 1

certificado. Um dos itens suscitou alguma dificuldade, o item 1 (*There is not enough purpose in my life*), por incluir uma dupla negativa que não é usual na língua portuguesa. Desta forma, a versão traduzida do item 1 em português ficou descrita na positiva: *Tenho propósitos suficientes para a minha vida*. Para efeitos de análise de resultados, este item não deve portanto ser invertido, como acontece na escala original. Mantêm-se invertidos os itens 3 e 5 da escala. Dado que a variável é positiva e que os itens estão construídos na forma positiva ou são invertidos antes da análise, quanto maior for o valor resultado, maior será o *engagement* pela vida do indivíduo.

De seguida, foi pedido a um grupo de 20 profissionais de diferentes áreas que avaliassem a prova traduzida, não tendo sido verificadas dificuldades ao nível da compreensão e interpretação. Após a reconversão, ambas as versões foram analisadas pela investigadora e por uma especialista em psicologia por forma a consensualizar a versão, que pode ser observada na Tabela II – 1.2.

Tabela II - 1.2

Comparação das versões original inglesa e traduzida portuguesa do LET

<i>Itens</i>	<i>Versão original de Scheier, et al. (2006)</i>	<i>Versão em língua portuguesa de Portugal</i>
1	There is not enough purpose in my life.	Tenho propósitos suficientes para a minha vida.
2	To me, the things i do are all worthwhile.	Para mim, todas as atividades que tenho são importantes.
3	Most of what i do seems trivial and unimportant to me.	A maioria das coisas que faço são triviais e sem importância para mim.
4	I value my activities a lot.	Valorizo muito as minhas atividades.
5	I don't care very much about the things that i do.	Dou pouca importância às coisas que faço.
6	I have lots of reasons for living.	Eu tenho muitas razões para viver.

A versão foi de seguida submetida a um pré-teste que foi realizado com 132 participantes (N = 82 mulheres; N = 50 homens), profissionais de diferentes áreas de atividade. Pediu-se aos participantes para considerarem as atividades que desenvolvem na sua vida, e que avaliassem o seu grau de concordância com as afirmações apresentadas, numa escala crescente tipo *Likert* adaptada dos originais 5 pontos para 7 pontos de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Para o pré-teste não foram relatadas dificuldades de compreensão e interpretação e foi verificada uma consistência interna aceitável de 0,678 para o alpha de Cronbach. Os 132 participantes não foram incluídos na amostra final. O valor de alpha de Cronbach obtido manteve-se aceitável ($\alpha = 0,665$) e não muito distante do apresentado no estudo original ($\alpha = 0,800$).

Tabela II – 1.3
 Consistência interna da *Life Engagement Test* nos estudos

	<i>Instrumento</i>	α
<i>Life Engagement Test</i> (Scheier, et al., 2006)	Estudo original	0,800
	Pré-teste	0,678
	Estudo presente	0,665

1.2.2. *Passion Scale*

Na secção dois do instrumento, a paixão pelo trabalho foi medida através da *Passion Scale* de Vallerand e colegas (n.d.; 2003). Construída inicialmente por 34 itens, ao realizar a análise fatorial e em busca da construção de duas subescalas para o seu modelo dualista da paixão, os autores seleccionaram catorze itens distribuídos por duas dimensões, nomeadamente sete itens que avaliam a paixão harmoniosa (1 ao 7) e sete itens avaliam a paixão obsessiva (8 ao 14). Verificaram a consistência interna das subescalas, obtendo valores de alpha de Cronbach de 0,790 para a subescala da paixão harmoniosa e de 0,890 para a subescala da paixão obsessiva.

Para o presente estudo foi utilizada a versão da escala da paixão adaptada para português por Gonçalves, Orgambídez-Ramos, Ferrão, e Parreira (2014). Estes autores realizaram uma adaptação do instrumento original para a língua portuguesa de Portugal e a respetiva validação inicial. Obtiveram uma consistência interna da escala e dos itens considerada adequada com valores de alpha de Cronbach que demonstram um bom nível de confiança, 0,920 para a subescala da paixão harmoniosa e 0,930 para a subescala da paixão obsessiva. No presente estudo verificaram-se valores de alpha de Cronbach elevados para as subescalas, nomeadamente 0,914 e 0,834 para a paixão harmoniosa e para a paixão obsessiva respetivamente, valores próximos dos encontrados no estudo de adaptação.

Tabela II – 1.4
Consistência interna da *Passion Escala* nos estudos

<i>Instrumento</i>		α	
<i>Passion Scale</i> (Vallerand et al., (n.d.); Vallerand et al., 2003)	Paixão Harmoniosa	Estudo original	0,790
		Estudo de adaptação	0,920
		Estudo presente	0,914
	Paixão Obsessiva	Estudo original	0,890
		Estudo de adaptação	0,930
		Estudo presente	0,834

Pediu-se aos participantes para considerarem a sua atividade profissional atual e que avaliassem o seu grau de concordância com os itens apresentados numa escala crescente tipo *Likert* de 7 pontos desde o discordo totalmente (1) até ao concordo totalmente (7). São exemplos da escala traduzida e utilizada na presente investigação, o item 1 “esta atividade permite-me viver uma variedade de experiencias” e o item 5 “esta atividade está em harmonia com outras atividades na minha vida” para a subescala da paixão harmoniosa que concerne os itens 1 ao 7. Dado que a variável é positiva e que sete os itens estão escritos na forma positiva, quanto maior for o valor resultado, mais harmoniosa será a paixão pelo trabalho do indivíduo.

Para a subescala da paixão obsessiva, itens 8 ao 14, são exemplos o item 10 “tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem esta atividade” e o item 13 “eu tenho um sentimento quase obsessivo por esta atividade”. Dado que a paixão obsessiva é uma variável negativa e que sete os itens estão escritos na forma negativa, quanto maior for o valor resultado, mais obsessiva será a paixão pelo trabalho do indivíduo.

1.2.3. Escala dos Sonhos

Para a secção três foi construída uma escala para aceder a capacidade de sonhar acordado. Para a sua construção foram consideradas as recomendações de Aaker e colegas (2001), nomeadamente a sequência de etapas que o investigador deve seguir para desenvolver um questionário: definir e planear o que vai ser medido; determinar os

conteúdos de cada item e construir os seus textos atendendo a facilidade de compreensão e interpretação; decidir sobre a sequência dos itens, seu agrupamento e aspeto visual do todo; realizar um pré-teste para verificar omissões, ambiguidade e outros aspetos, e se necessário realizar correções e realizar novo pré-teste.

Tendo em conta o objetivo de medir a capacidade de sonhar acordado dos indivíduos, ou seja, de refletir sobre o futuro e planejar lutar ou desistir dos seus objetivos e sonhos, considerou-se que o instrumento de Wrosch e colegas (2003), a *Goal Adjustment Scale* (GAS) para perceber o comprometimento dos indivíduos com objetivos e como reagem quando têm que desistir dos mesmos, constituía uma boa fonte de conteúdos. Isto é, para concretizar a utilização dos 10 itens da escala GAS de Wrosch e colegas (2003) relativamente aos objetivos do presente estudo, substituiu-se a palavra *objetivo* (do original *goal*) existente nos itens do estudo original, pela palavra *sonho* (*dream*). Apresenta-se o item 2 como exemplo, verificando que no original “i convince myself that i have other meaningful goals to purpose” passou a ler-se “i convince myself that i have other meaningful dreams to purpose”. Após esta alteração, todos os 10 itens foram traduzidos da língua inglesa para a língua portuguesa de Portugal, de forma semelhante ao realizado para o LET, por um tradutor profissional certificado.

Para que a escala ficasse completa, considerou-se que deveriam ainda ser inseridos outros itens que refletissem a natureza e a frequência destes sonhos. Foi então pedido a um grupo de 10 profissionais que definissem, em pergunta aberta, o que para si significa sonhar em modo acordado, portanto excluindo os sonhos durante o sono. Com as informações recolhidas construíram-se os itens apresentados na Tabela II – 1.5.

Tabela II - 1.5
Itens criados para a escala dos sonhos

<i>Itens</i>	
1	Eu sonho muitas vezes com o futuro.
2	Eu tenho muitos sonhos para a minha vida.
3	Gosto muito de sonhar acordado.
4	Os meus sonhos são concretizáveis.
5	Eu divago muito frequentemente sobre coisas boas que me podem acontecer.

Decidiu-se sobre a sequência dos itens, alternando os itens traduzidos e adaptados com os itens criados e criou-se uma versão do instrumento com 15 itens no total, incluindo dois itens invertidos (itens 5 e 9). De seguida, foi pedido a um grupo de 20 profissionais de diferentes áreas que avaliassem a prova completa, não tendo sido verificadas dificuldades ao nível da compreensão e interpretação. O instrumento foi ainda analisado pela investigadora e por uma especialista em psicologia por forma a consensualizar a versão, que pode ser observada na Tabela II – 1.6.

Tabela II - 1.6
Versão criada de escala dos sonhos

<i>Itens</i>	<i>Versão em estudo</i>
1	Facilmente reduzo o esforço na luta pelos meus sonhos.
2	Eu sonho muitas vezes com o futuro.
3	Convenço-me de que tenho outros sonhos importantes pelos quais lutar.
4	Eu tenho muitos sonhos para a minha vida.
5	Eu fico envolvido com o sonho durante muito tempo, não consigo deixá-lo para trás.
6	Eu começo a trabalhar para atingir novos sonhos.
7	Gosto muito de sonhar acordado.
8	Eu penso em novos sonhos pelos quais posso lutar.
9	Para mim é difícil parar de lutar por um sonho.
10	Os meus sonhos são concretizáveis.
11	Eu procuro outros sonhos importantes pelos quais lutar.
12	É fácil para mim parar de pensar num sonho e deixá-lo para trás.
13	Eu divago muito frequentemente sobre coisas boas que me podem acontecer.
14	Eu digo a mim mesmo que tenho muitos outros novos sonhos para investir.
15	Eu direciono os meus esforços para a conquista de outros sonhos importantes.

A versão foi de seguida submetida a pré-teste que foi realizado com 132 participantes (N = 82 mulheres; N = 50 homens), profissionais de diferentes áreas de atividade. Pediu-se aos participantes para considerarem a forma como sonham acordados e avaliarem o seu grau de concordância com as afirmações apresentadas, numa escala crescente tipo *Likert* adaptada de 7 pontos de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Dado que a variável é positiva e que os itens estão escritos na forma positiva ou são invertidos antes da análise, quanto maior for o valor resultado, maior será a capacidade de sonhar do indivíduo. Para o pré-teste não foram relatadas dificuldades de compreensão e interpretação e foi verificada uma consistência interna

aceitável de 0,634 para o alpha de Cronbach. Os 132 participantes não foram incluídos na amostra final. O valor de alpha de Cronbach obtido manteve-se aceitável ($\alpha = 0,619$).

Tabela II – 1.7
Consistência interna da escala dos sonhos

	<i>Instrumento</i>	<i>α</i>
<i>Escala dos Sonhos</i>	Pré-teste	0,634
	Estudo presente	0,619

1.2.4. Psychological Contract Scale

Na secção quatro do instrumento, recorreu-se à escala do contrato psicológico de Raja, Johns, & Ntalianis (2004). O questionário tem duas dimensões e é constituído por dezoito itens dos quais nove itens são relativos ao contrato do tipo transaccional (1 ao 9) e nove itens relativos ao contrato do tipo relaccional (10 ao 18), com dois dos itens invertidos (itens 8 e 9). O valor de alpha de Cronbach encontrado pelos autores para as subescalas foi de 0,720 e 0,790 respetivamente.

Para o presente estudo foi utilizada a versão da escala recentemente adaptada para a população portuguesa por Orgambidez-Ramos e colegas (2014). Na versão adaptada os resultados foram demonstrativos de uma consistência interna da escala e dos itens aceitável com valores de alpha de Cronbach de 0,806 para a dimensão de contrato relaccional e de 0,676 para a dimensão transaccional. No presente estudo Obtiveram-se valores de alpha de Cronbach adequados para ambas as dimensões, nomeadamente 0,716 e 0,854 para as subescalas do contrato psicológico do tipo transaccional e do contrato psicológico do tipo relaccional respetivamente.

Pediu-se aos participantes para que avaliassem o grau em que cada afirmação se aplica a si numa escala crescente tipo *Likert* adaptada dos originais 5 pontos para 7 pontos de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). São exemplos da escala traduzida e utilizada na presente investigação o item 1 “trabalho as horas que me são requeridas pelo meu contrato e não mais do que isso”, o item 3 “a minha lealdade para com esta instituição é especificada pelo contrato” e o item 7 “trabalho para alcançar objetivos a

curto prazo no trabalho” para a subescala do contrato psicológico do tipo transacional. Nesta subescala inclui-se ainda os dois itens invertidos, o item 8 “o trabalho, para mim, significa mais do que apenas uma forma de pagar as contas” e o item 9 “é necessário ser flexível e, se necessário, trabalhar num horário irregular”. Dado que o contrato psicológico do tipo transacional é uma variável negativa e que os nove itens estão escritos na forma negativa, quanto maior for o valor resultado, mais transacional será o contrato psicológico do indivíduo.

São exemplos da subescala do contrato psicológico do tipo relacional o item 10 “espero evoluir nesta instituição”, o item 13 “para mim, trabalhar para esta instituição é como ser membro da família” e o item 16 “sinto que esta instituição é recíproca no esforço dos colaboradores”. Dado que a variável é positiva e que os nove itens estão escritos na forma positiva, quanto maior for o valor resultado, mais relacional será o contrato psicológico do indivíduo.

Tabela II – 1.8
Consistência interna da escala do contrato psicológico nos estudos

<i>Instrumento</i>		<i>α</i>
	Estudo original	0,720
	CP Transacional	0,676
<i>Contrato Psicológico</i>	Estudo presente	0,716
(Raja, Johns, & Ntalianis,	Estudo original	0,790
The impact of Personality on	CP Relacional	0,806
Psychological Contracts,	Estudo presente	0,854
2004)		

1.2.5. *Psychological Contract Rupture Scale*

Na secção 5 A do instrumento, a rutura do contrato psicológico foi medida através da escala desenvolvida por Rousseau (2000) numa estrutura unifatorial. Para o presente estudo foi utilizada a escala traduzida para português proveniente do estudo de Santos e Gonçalves (2010). O valor de alpha de Cronbach encontrado no referido estudo de adaptação foi de 0,761, valor ligeiramente abaixo do valor obtido no estudo original ($\alpha = 0,850$). No presente estudo, para a escala relativa à rutura do contrato psicológico,

obteve-se um valor de alpha de Cronbach aceitável ($\alpha = 0,778$) e não muito distante do valor dos estudos original e de adaptação.

O questionário é constituído por 4 itens apresentados numa escala tipo *Likert* adaptada dos originais 5 pontos para 7 pontos crescentes de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). São exemplos da escala traduzida e utilizada na presente investigação, o item 1 “em geral, a direção da instituição cumpre as obrigações que tem para comigo” e o item 2 “em geral, a direção da instituição mantém as promessas que me faz” que, para Santos e Gonçalves (2010), constituem um dos dois fatores da escala, e que se referem à perceção do trabalhador da rutura do contrato através dos comportamentos da direção. Para as autoras deste contributo da adaptação da escala, um modelo bifatorial foi a solução encontrada mais aceitável, tendo obtido bons valores de fidelidade de 0,864 para este primeiro fator e de 0,932 para o segundo fator. No presente estudo obtiveram-se valores de alpha de Cronbach de 0,916 e de 0,893 para o primeiro e segundo fatores respetivamente. São exemplos do segundo fator o item 3 “em geral, cumpro as obrigações para com a direção da minha instituição” e o item 4 “em geral, mantenho as promessas que faço à direção da minha instituição”, portanto itens que se referem à perceção de rutura do contrato psicológico a partir dos comportamentos desempenhados pelo próprio. Desta forma, e dado que os itens estão construídos na forma positiva, quanto maior o valor, menor será a perceção de rutura do contrato psicológico.

Tabela II – 1.9
Consistência interna da escala de rutura do contrato psicológico nos estudos

	<i>Instrumento</i>	<i>α</i>
	Estudo original	0,850
Rutura do CP (Rousseau, 2000)	Estudo de adaptação	0,761
	Estudo presente	0,778

1.2.6. Psychological Contract Violation Scale

Na secção 5 B do instrumento, a violação do contrato psicológico foi medida através da escala desenvolvida por Robinson e Morrison (2000) numa estrutura unifatorial. Para o presente estudo foi utilizada a escala traduzida para português proveniente do estudo de Santos e Gonçalves (2010). O valor de alpha de Cronbach encontrado no referido estudo

de adaptação foi de 0,901, valor que se aproxima do valor obtido no estudo original ($\alpha = 0,920$). No presente estudo, para a escala relativa à violação do contrato psicológico, obteve-se um valor de alpha de Cronbach aceitável ($\alpha = 0,909$) que se mantém muito próximo do valor dos estudos original e de adaptação.

O questionário é constituído por 5 itens apresentados numa escala tipo *Likert* adaptada dos originais 5 pontos para 7 pontos crescentes de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Também para esta escala, as autoras do estudo de adaptação consideram mais adequada uma estrutura bifatorial, considerando que o primeiro fator se refere à perceção da quebra das promessas feitas na contratação (itens 1, 2, 3, $\alpha = 0,944$), e que o segundo fator se refere à perceção da quebra das promessas mesmo quando o colaborador cumpre as suas (itens 4 e 5, $\alpha = 0,876$). No presente estudo obtiveram-se valores de alpha de Cronbach de 0,971 e de 0,841 para o primeiro e segundo fatores respetivamente. Como exemplo, o item 1 é a afirmação “a direção da instituição tem cumprido a maioria das promessas que me fez durante o recrutamento” e o item 3 diz que “até agora a direção da instituição tem cumprido as promessas que me são feitas”. Os itens 4 “não recebi tudo o que me foi prometido em troca dos meus contributos” e 5 “a direção da instituição quebra muitas das promessas que me tinham sido feitas, mesmo que cumpra a minha parte do acordo” são itens invertidos. Desta forma, e dado que os itens estão construídos na forma positiva, quanto maior o valor, menor será a perceção de violação do contrato psicológico.

Tabela II – 1.10
Consistência Interna Escala Violação do Contrato psicológico (N = 95)

	<i>Instrumento</i>	<i>α</i>
Violação do CP (Robinson & Morrison, 2000)	Estudo original	0,920
	Estudo de adaptação	0,901
	Estudo presente	0,909

1.2.7. *Dados Sociodemográficos*

Na última secção do questionário pretendeu-se obter os dados sociodemográficos dos participantes, por forma a categorizar a amostra do estudo. Foi solicitada a escolha da resposta mais adequada para itens como género, estado civil, habilitações académicas,

tipo de vínculo contratual com a empresa, grupo profissional e tempo de desempenho na função independentemente da empresa. Com resposta aberta foi ainda inquirida a idade do indivíduo.

1.3. Procedimento

1.3.1. Recolha dos dados

Com autorização prévia da instituição, os dados foram recolhidos junto dos participantes no local de trabalho. Por forma a limitar a interferência nas atividades diárias da unidade, foi previamente convocada a presença de todos os colaboradores para comparecerem a uma de cinco sessões a decorrer ao longo de um dia definido. Nas várias sessões, a recolha de dados foi realizada por aplicação do instrumento em papel em sala para o efeito. No início de cada sessão todos os participantes foram informados do objetivo geral do estudo e do carácter voluntário da sua participação. Foi entregue a cada participante um consentimento informado, onde para além desta informação é assegurada a confidencialidade das respostas e o anonimato dos participantes, bem como uma breve descrição do instrumento e o tempo estimado de resposta.²

No final do questionário e após o preenchimento, agradeceu-se a participação do profissional. Os dados recolhidos foram posteriormente organizados e analisados face aos objetivos da investigação.

1.3.2. Análise dos dados

Após a recolha, os dados obtidos foram introduzidos e analisados com recurso ao programa estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 21.0.

Num primeiro momento procedeu-se à análise estatística descritiva por forma a caracterizar a amostra, de acordo com os dados recolhidos com o questionário relativo aos dados sociodemográficos. Foi avaliada a consistência interna das diferentes escalas utilizadas através do cálculo do alpha de Cronbach.

² Vide Apêndice 2

Foi realizada a análise estatística descritiva das variáveis. De seguida, avaliaram-se as hipóteses recorrendo ao cálculo do coeficiente de correlação de Pearson (r). Este mede o grau de correlação linear e a direção da mesma (positiva ou negativa) entre duas variáveis quantitativas métricas. Deve variar entre os valores de -1 e 1, sendo que o sinal indica a direção, portanto se a correlação é positiva ou negativa, e o tamanho da variável indica a força da correlação. Considera-se que valores de 0,70 até 1 revelam uma forte correlação, de 0,40 a 0,60 indicam uma correlação moderada e de 0,10 a 0,30 indicam uma fraca correlação (Dancey & Reidy, 2006).

Para a análise do coeficiente de correlação há que verificar ainda a significância obtida, o valor de prova ou p -value (p). Este é o valor que representa, no caso, a probabilidade de a correlação observada entre as variáveis ser devido ao acaso e não aos fatores que estão a ser investigados. A significância deve variar entre 0 e 1 e usualmente admite-se um valor crítico de p menor ou igual a 0,05, ou seja, assume-se como margem de segurança 5% de probabilidade de erro (Lisboa, Augusto, & Ferreira, 2012).

2. Resultados

2.1. Médias

A Tabela II – 2.1 mostra os valores descritivos das variáveis em estudo.

Tabela II - 2.1
Análise descritiva das variáveis (média e desvio-padrão)

Variáveis		MD	SD	Min	Max
Contrato Psicológico	Relacional	4,22	1,04	1,22	6,22
	Transacional	2,92	0,91	1,11	5,88
	Rutura	5,49	0,96	3,00	7,00
	Violação	5,09	1,36	1,00	7,00
	Engagement pela vida	6,15	0,62	3,33	7,00
Paixão	Harmoniosa	5,31	1,00	1,71	7,00
	Obsessiva	2,77	1,08	1,00	6,00
	Sonhos	4,48	0,82	2,20	6,33

Da análise da Tabela II – 2.1, retira-se que o contrato psicológico do tipo relacional tem uma média de respostas superior ($M = 4,22$ e $SD = 1,04$) à média de respostas do contrato do tipo transacional ($M = 2,92$ e $SD = 0,91$), revelando também um mínimo e um máximo superiores. Desta forma, observa-se que para um resultado maior na subescala relacional, prevalece na organização este tipo de contrato psicológico. Por oposição, um resultado mais baixo na subescala do contrato transacional indica que este é menos frequente.

Mais especificamente, para a subescala do contrato psicológico do tipo transacional, portanto do item 1 ao item 9 da escala, as médias de resposta por item são quase todas abaixo do ponto médio da escala de 7 pontos. A maioria respondeu entre 1 e 5,88 pontos a itens como o 2 “o meu empenho para com esta instituição está limitado ao meu contrato”, revelando uma média ($M = 2,92$ e $SD = 0,91$) que posiciona a maioria das respostas no ponto 3 (discordo) e que indica que o foco em aspetos transacionais é mais reduzido para os profissionais desta instituição. É exceção o item 4 “Prefiro trabalhar de acordo com um horário predefinido”, com média de resposta 4,55 ($SD = 1,66$) denotando alguma tendência para a concordância. Deve ainda ter-se em atenção os itens 8 e 9 que foram invertidos antes da análise para se analisarem no mesmo sentido dos restantes, e que apresentam média de respostas de 2,58 ($SD = 1,63$) e 3,17 ($SD = 1,58$) respetivamente.

Para a subescala do contrato psicológico do tipo relacional (itens 10 a 18), regista-se que os itens 10 “Espero evoluir nesta instituição” e 11 “Sinto-me parte da equipa nesta instituição” têm as médias de resposta mais elevadas e acima da média de respostas da subescala ($M = 4,22$ e $SD = 1,04$), respetivamente 5,98 ($SD = 1,19$) e 5,73 ($SD = 1,19$), revelando concordância. Os itens 12 “Se trabalhar afincadamente tenho probabilidade de ser promovido” e 14 “A instituição recompensa os empregados que trabalham arduamente e se superam a eles próprios” apresentam médias de resposta abaixo do ponto médio, 2,91 ($SD = 1,59$) e 2,88 ($SD = 1,59$) respetivamente, revelando a tendência à resposta “discordo”. Os restantes itens têm respostas próximas do ponto médio, denotando-se a importância dada pela maioria destes trabalhadores a aspetos mais relacionais.

A ruptura e a violação do contrato psicológico apresentam valores médios muito próximos, respectivamente 5,49 (SD = 0,96) e 5,09 (SD = 1,36). Apesar disso, para a ruptura as respostas mais baixas registradas são no ponto 3 da escala que significa “raramente ou às vezes”, enquanto para a violação o espectro completo de respostas oscila entre o discordo totalmente e o concordo totalmente (1 e 7). No entanto, as médias de resposta por item para ambas são todas acima do ponto médio da escala de 7 pontos, portanto revelando respostas tendencialmente de concordância. Atendendo a que em ambas as escalas, os itens estão construídos na forma positiva ou foram invertidos para este sentido antes da análise estatística, considera-se que não se registra ruptura e violação efetivas do contrato psicológico de forma geral, pois quanto maior o valor resultado, menor será a percepção de ruptura e violação do contrato psicológico.

Especificamente para a escala de ruptura, o segundo fator, portanto relativo aos itens 3 “em geral, cumpro as obrigações para com a direção da minha instituição” e 4 “em geral, mantenho as promessas que faço à direção da minha instituição” apresenta uma média de respostas de valor acima de 6, sendo que os trabalhadores consideram que muito frequentemente cumprem a sua parte do acordo. Já para o primeiro fator que concerne os itens 1 e 2, as respostas são de valor mais baixo, perto do 5, denotando que os profissionais consideram que a direção da instituição cumpre apenas frequentemente com as suas obrigações.

No caso da escala de violação, para ambos os fatores se verificam respostas na ordem do ponto 5 (concordo) tanto para o cumprimento das promessas feitas na contratação (primeiro fator: itens 1, 2, 3), tanto para o cumprimento destas mesmo que o profissional cumpra a sua parte (segundo fator: itens 4 e 5). De qualquer forma, as médias de respostas mais elevadas correspondem a estes últimos itens, que foram invertidos para análise, o item 4 “Não recebi tudo o que me foi prometido em troca dos meus contributos” e o item 5 “A direção da instituição quebra muitas das promessas que me tinham sido feitas, mesmo que cumpra a minha parte do acordo”, com médias de resposta 5,47 (SD = 1,71) e 5,55 (SD = 1,61) respectivamente.

As médias de resposta por item para a escala do *engagement* pela vida foram todas perto do ponto 6 da escala (M = 6,15 e SD = 0,62), portanto revelando respostas de concordância. A escala avalia o grau de empenho do indivíduo nas atividades, que no

presente caso é elevado, isto é, quanto maior for o valor resultado, maior será o *engagement* pela vida do indivíduo. A média de resposta mais baixa é para o item 1 “Tenho propósitos suficientes para a minha vida” com valor de 5,67 (DP = 1,13), que é no entanto um valor de concordância elevada. Desta forma, dada a inversão antes de análise dos itens 3 e 5, verifica-se que os profissionais da unidade de saúde se revêm com significado nas suas vidas.

Da análise da Tabela II – 2.1, retira-se ainda que a paixão pelo trabalho do tipo harmoniosa tem uma média de respostas superior (M = 5,31 e SD = 1,00) à média de respostas da paixão do tipo obsessivo (M = 2,77 e SD = 1,08), revelando também um mínimo e um máximo superiores. Desta forma, observa-se que para um resultado maior na subescala harmoniosa, prevalece na organização este tipo de paixão pelo trabalho. Por oposição, um resultado mais baixo na subescala obsessiva indica que esta é menos frequente.

Para a subescala da paixão harmoniosa, portanto do item 1 ao item 7 inclusivamente, construídos no sentido positivo, as médias de resposta por item são todas acima do ponto médio da escala, revelando respostas tendencialmente de concordância. As médias de respostas mais elevadas correspondem aos itens 1 “Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências” (M = 5,68 e SD = 1,18), e 2 “As coisas novas que eu descobro com esta atividade permitem-me apreciá-la ainda mais” (M = 5,67 e SD = 1,27). Relativamente à subescala da paixão obsessiva (itens 8 a 14), verifica-se que as médias de resposta por item são todas abaixo do ponto médio da escala, portanto revelando respostas tendencialmente de discordância a itens também construídos no sentido positivo, mas neste caso para características obsessivas. O item 8 “Não consigo viver sem ela” tem valor médio de resposta de 3,58 (SD = 1,59) pelo que revela uma posição neutra e o item 13 “Eu tenho um sentimento quase obsessivo por esta atividade” apresenta o valor médio mais baixo de 1,49 (SD = 0,86), denotando discordância sobre este aspeto.

A média de respostas aos itens da escala dos sonhos, numa escala crescente de 7 pontos, é de 4,48 (SD = 0,82), próxima do ponto médio da escala. As respostas variam entre o nível 2 (discordo ligeiramente) e o nível 6 (concordo ligeiramente), não se registando respostas nos extremos da escala. As médias de resposta mais baixas registam-se nos

itens 12 (M = 3,00 e SD =1, 42) “é fácil para mim parar de pensar num sonho e deixá-lo para trás” e no item 1 (M = 3,05 e SD = 1,66) “facilmente reduzo o esforço na luta pelos meus sonhos”. A escala propõe-se perceber o potencial para sonhar e o comprometimento dos indivíduos com os sonhos, sendo que os resultados denotam respostas nos pontos centrais da escala e portanto com tendência para a neutralidade.

2.2. Correlações³

Verifica-se na Tabela II – 2.2, que existe uma correlação bastante significativa entre o *engagement* pela vida e o tipo contrato psicológico relacional ($r=0.27$, $p<0.01$). Esta correlação é no sentido positivo, mas apesar de ser considerada fraca, indica que o *engagement* pela vida do profissional está diretamente relacionado com o contrato de trabalho do tipo relacional, confirmando-se a primeira parte da hipótese 1a. Por outro lado, não se verifica uma correlação significativa entre o *engagement* pela vida e o contrato psicológico do tipo transacional, notando-se no entanto uma tendência para uma relação no sentido negativo, conforme proposto na hipótese 1b.

Tabela II - 2.2

Coefficiente de correlação de Pearson entre o *engagement* pela vida e o tipo de contrato psicológico

Variável	1	2	3
1 <i>Engagement</i> pela vida		-0.05	0.27**
2 CP Transacional	-0.05		
3 CP Relacional	0.27**		

** . $p < 0.01$. * . $p < 0.05$

Analisando a Tabela II - 23, verifica-se que existe uma correlação bastante significativa entre o *engagement* pela vida e o tipo de paixão harmoniosa ($r=0.30$, $p<0.01$). Esta correlação é no sentido positivo, mas apesar de ser considerada fraca, indica que o *engagement* pela vida do profissional está diretamente relacionado com a paixão do tipo harmoniosa, confirmando-se a segunda parte da hipótese 1a. Por outro lado, não se verifica uma correlação significativa entre o *engagement* pela vida e a paixão do tipo obsessiva, não se confirmando o proposto na hipótese 1b.

³ Vide Apêndice 3

Tabela II – 2.3

Coeficiente de correlação de Pearson entre o *engagement* pela vida e o tipo de paixão

Variável	1	2	3
1 <i>Engagement</i> pela vida		0.30**	0.16
2 Paixão Harmoniosa	0.30**		
3 Paixão Obsessiva	0.16		

**. $p < .01$. *. $p < 0.05$

Observando a Tabela II - 2.4, verifica-se que se registam correlações significativas entre o tipo de contrato psicológico relacional e o tipo de paixão harmoniosa ($r=0.46$, $p<0.01$) e entre o tipo de contrato psicológico relacional e o tipo de paixão obsessiva ($r=0.29$, $p<0.01$). Estas correlações são no sentido positivo, e indicam que quanto mais relacional for o contrato psicológico, maior será a paixão pelo trabalho ou o inverso, seja a paixão do tipo harmonioso ou do tipo obsessivo, confirmando-se a primeira parte da hipótese 2a e refutando a sua segunda parte. No entanto, a correlação identificada é moderada para a relação com a paixão harmoniosa e mais fraca para a relação com a paixão obsessiva.

Para o tipo de contrato psicológico transacional não se verificam correlações significativas com a paixão do tipo harmoniosa nem com a paixão do tipo obsessiva refutando-se a hipótese 2b.

Tabela II - 2.4

Coeficiente de correlação de Pearson entre o tipo de contrato psicológico e o tipo de paixão

Variável	1	2	3	4
1 CP Transacional			-0.16	0.10
2 CP Relacional			0.46**	0.29**
3 Paixão Harmoniosa	-0.16	0.46**		
4 Paixão Obsessiva	0.10	0.29**		

**. $p < .01$. *. $p < 0.05$

Ao contrário do inicialmente proposto, não foi identificada qualquer correlação significativa dos sonhos com o tipo de contrato psicológico nem com o *engagement pela vida*, conforme havia sido inicialmente proposto nas hipóteses 3a e 3b, conforme se pode analisar na Tabela II – 2.5. No entanto, verifica-se uma correlação significativa entre os sonhos e o tipo de paixão obsessiva ($r=0.19$, $p<0.01$). Esta correlação é no

sentido positivo pelo que quanto mais obsessiva for a paixão pelo trabalho do indivíduo, mais sonhos o profissional terá. Rejeitam-se assim completamente as hipóteses 3a e 3b.

Tabela II - 2.5

Coefficiente de correlação de Pearson entre os sonhos e o *engagement* pela vida, o tipo de contrato psicológico e o tipo de paixão

Variável	1	2	3	4	5	6
1 Sonhos		0.10	0.03	0.05	0.12	0.19**
2 <i>Engagement</i> vida	0.10					
3 CP Transacional	0.03					
4 CP Relacional	0.05					
5 P. Harmoniosa	0.12					
6 Paixão Obsessiva	0.19**					

** $p < .01$. * $p < 0.05$

Relativamente à rutura e violação do contrato psicológico, analisando a Tabela II - 2.6, verifica-se que existem correlações significativas entre o tipo de contrato relacional e a rutura ($r=0.58$, $p<0.01$) e entre o tipo de contrato relacional e a violação ($r=0.47$, $p<0.01$). Estas correlações são consideradas moderadas e apresentam-se no sentido positivo, observando-se que quanto mais relacional for o tipo de contrato psicológico, menor é a perceção de rutura e violação. Isto porque nas escalas de rutura e violação os itens se encontram elaborados na forma positiva apesar de as variáveis serem negativas, sendo que quanto maior for o valor de resposta, menor é a perceção de quebra e violação. Já para o tipo de contrato transacional, não se verificam correlações significativas com a rutura e a violação, podendo apenas considerar-se uma tendência para uma correlação no sentido negativo.

Tabela II - 2.6

Coefficiente de correlação de Pearson entre o tipo de contrato psicológico e a rutura e a violação

Variável	1	2	3	4
1 CP Transacional			-0.19	-0.11
2 CP Relacional			0.58**	0.47**
3 Rutura do CP	-0.19	0.58**		
4 Violação do CP	-0.11	0.47**		

** $p < .01$. * $p < 0.05$

Na Tabela II - 2.7, verifica-se que existe uma correlação bastante significativa entre o *engagement* pela vida e a rutura do contrato psicológico ($r=0.31$, $p<0.01$). Esta relação é no sentido positivo e apesar de ser considerada fraca leva-nos a considerar que quanto maior for o *engagement* pela vida do profissional, menor será a sua perceção de rutura do contrato psicológico. De forma semelhante, e apesar de menos significativa e mais fraca, verifica-se também uma correlação positiva entre o *engagement* pela vida e a violação do contrato psicológico ($r=0.25$, $p<0.05$). Assim, quanto maior for o *engagement* pela vida do profissional, menor será também a sua perceção de violação do contrato psicológico. Com estes resultados, confirma-se parcialmente a hipótese 4a.

Tabela II - 2.7

Coefficiente de correlação de Pearson entre o *engagement* pela vida e a rutura e a violação do contrato psicológico

Variável	1	2	3
1 <i>Engagement</i> pela vida		0.31**	0.25*
2 Rutura do CP	0.31**		
3 Violação do CP	0.25*		

** . $p < .01$. * . $p < 0.05$

Na Tabela II - 2.7, verifica-se que existe uma correlação bastante significativa entre a paixão do tipo harmoniosa e a rutura do contrato psicológico ($r=0.38$, $p<0.01$). Esta relação é no sentido positivo e apesar de ser considerada fraca leva-nos a considerar que quanto mais harmoniosa for a paixão pelo trabalho, menor será a perceção de rutura do contrato psicológico pelo profissional. Apesar de menos significativa e mais fraca, verifica-se também uma correlação positiva entre a paixão do tipo harmoniosa e a violação do contrato psicológico ($r=0.25$, $p<0.05$). Assim, quanto mais harmoniosa for a paixão pelo trabalho, menor será também a perceção de violação do contrato psicológico pelo profissional. Com estes resultados, confirma-se parcialmente a hipótese 4a. De outra forma, não se verificam correlações significativas entre a paixão do tipo obsessiva e a rutura ou a violação do contrato psicológico, refutando-se a hipótese 4b.

Tabela II - 2.8

Coefficiente de correlação de Pearson entre o tipo de paixão e a rutura e a violação do contrato psicológico

Variável	1	2	3	4
1 Paixão Harmoniosa			0.38**	0.25*
2 Paixão Obsessiva			0.10	0.12
3 Rutura do CP	0.38**	0.25*		
4 Violação do CP	0.10	0.12		

** . p < .01. * . p < 0.05

Relativamente aos sonhos, conforme visível na Tabela II - 2.9, não foram encontradas correlações significativas relativamente à rutura e à violação do contrato psicológico, rejeitando-se assim a última parte da hipótese 4a. A rutura e a violação do contrato psicológico de trabalho não terão assim efeitos nos sonhos dos profissionais.

Tabela II - 2.9

Coefficiente de correlação de Pearson entre os sonhos e e a rutura e a violação do contrato psicológico

Variável	1	2	3
1 Sonhos		-0.07	-0.13
2 Rutura do CP	-0.07		
3 Violação do CP	-0.13		

** . p < .01. * . p < 0.05

3. Discussão

O presente estudo teve como objetivo avaliar as relações entre as variáveis apresentadas de uma forma geral e mais especificamente se a rutura e a violação do contrato psicológico que o profissional mantém atualmente, afetam o seu *engagement* pela vida, a sua paixão pelo trabalho e a possibilidade de sonhar com o futuro.

A estatística descritiva revela que entre os profissionais desta unidade de saúde predomina o contrato psicológico do tipo relacional, o que representa um bom indicador para a empresa. Efetivamente verifica-se que a maioria dos inquiridos possui um vínculo de longo termo e definitivo à instituição (76,8%), constituindo já relações de confiança. É predominante também o tipo de paixão harmoniosa pelo trabalho e visíveis

elevados resultados de *engagement* pela vida. García-Alandete (2014) referiu precisamente que existe uma dinâmica evolutiva psicossocial ao longo das diferentes fases da idade e concretizações inerentes que se vão realizando. A amostra em estudo tem uma média de idades de 32 anos sensivelmente ($SD = 6,776$) e a maioria apresenta um tempo médio na função, independentemente da empresa, de 1 a 7 anos (80%), o que evidencia profissionais jovens e em crescimento, que se pode considerar em fase de concretização profissional. Apesar de serem resultados positivos para a gestão e para a gestão de recursos humanos da unidade, dado que apesar das mudanças internas e das dificuldades inerentes à envolvente socioeconómica, a equipa continua a sentir-se envolvida com o trabalho e a empresa de forma geral, devem promover-se ou potenciar já existentes políticas de retenção destes profissionais, continuando a valorizar o seu trabalho e as suas necessidades. Isto para que esta situação de contornos positivos em termos de recursos humanos se mantenha, e se possam prever e evitar eventuais intenções de abandono, sendo estes profissionais uma mais-valia para a empresa, e tão-somente o seu diferencial competitivo.

As hipóteses avançadas inicialmente apontam essencialmente para correlações entre as diversas variáveis em estudo. Não tendo sido identificados estudos anteriores que procurem relacionar diretamente os constructos em análise, o que pode ser devido a mero desconhecimento, são no entanto várias as investigações que comprovam relações diretas entre as variáveis e conceitos relacionados, o que de certa forma permitiu considerar algumas extrapolações como ponto de partida.

A hipótese 1 remete para a relação existente entre o *engagement* pela vida e a natureza do contrato psicológico e ainda com a natureza da paixão pelo trabalho. Procurou-se compreender se o *engagement* pela vida, ou seja a força com que o indivíduo se envolve em atividades às quais confere valor e significado e através das quais encontra o sentido da sua existência, terá influência na forma como o indivíduo interage na esfera laboral. Vários estudos evidenciaram já correlações entre o *engagement* pela vida e diferentes fatores psicossociais como o otimismo e as relações sociais (Scheier, et al., 2006), o bem-estar psicológico (García-Alandete, 2015) ou a felicidade (Débats, Van der Lubbe, & Wezeman, 1993), pelo que se procurou saber se haverá relação também ao nível do trabalho, através do contrato psicológico e da paixão pelo trabalho. Na hipótese 1^a propôs-se que os indivíduos com um *engagement* pela vida mais elevado terão um

contrato psicológico mais relacional. Esperava-se que estes profissionais, que estão de bem com a vida, com energia e vontade de viver, construam relações de trabalho de longo prazo e assentes em aspetos mais intrínsecos e emocionais, como a lealdade, o apoio e estabilidade. Para além disso, o seu trabalho pode ser uma das atividades com a qual se identifica e à qua confere significado, pelo que neste caso seria ainda mais evidente que o tipo de contrato psicológico seja relacional, retirando dessa relação aspetos mais emocionais e afetivos do que benefícios mais tangíveis. Os resultados suportaram esta hipótese, verificando-se uma correlação bastante significativa apesar de fraca entre ambos. Já Millward e Hopkins (1998) haviam encontrado evidências de que quanto maior for o comprometimento organizacional e a identificação do trabalhador com a empresa e com o trabalho que desenvolve, mais relacional será o seu contrato.

Nesta esteira, esperava-se ainda comprovar com a hipótese 1a que estes indivíduos com um *engagement* pela vida mais elevado revelassem uma paixão harmoniosa pelo seu trabalho. Efetivamente, num raciocínio semelhante ao anterior, se um elevado *engagement* pela vida promove satisfação, felicidade, afetos positivos e melhor saúde física e psicológica do indivíduo, aspetos que também são identificados em indivíduos com uma paixão harmoniosa, estas duas variáveis deverão estar correlacionadas de forma positiva. Vallerand e colegas (2003) consideram que os indivíduos desenvolvem diversas atividades ao longo da vida com vista à satisfação de vários tipos de necessidades algumas de lazer e outras obrigatórias como o trabalho. Naturalmente ao fim de algum tempo, determinadas atividades tornam-se preferidas e significativas na vida do indivíduo, que as realiza por gosto. Apesar de surgir como uma obrigação, o trabalho pode ser uma dessas atividades e quando isso acontece verificam-se elevados níveis de satisfação do indivíduo com a vida profissional e um equilíbrio com os restantes aspetos da sua vida pessoal (Vallerand *et al.*, 2003; Mageau *et al.*, 2009). Os resultados confirmaram a hipótese também nesta vertente, verificando-se uma correlação bastante significativa apesar de fraca entre o *engagement* pela vida e a paixão harmoniosa.

Esperava-se ainda encontrar relações negativas entre o *engagement* pela vida e o contrato psicológico do tipo transacional e ainda com a paixão do tipo obsessiva, o que não foi verificado. Assim, a hipótese 1a foi totalmente suportada, ao contrário da hipótese 1b.

A hipótese 2 remete para a relação existente entre a natureza do contrato psicológico e a natureza da paixão pelo trabalho. Considerando os resultados obtidos que comprovam a primeira hipótese (hipótese 1a), seria expectável que os dados confirmassem de forma semelhante a hipótese 2a, pelo menos de forma parcial. Os resultados revelam efetivamente evidências que confirmam uma relação significativa e positiva entre o tipo de contrato psicológico relacional e a paixão pelo trabalho. Isto é, quanto mais relacional for o contrato psicológico, maior será a paixão pelo trabalho ou o inverso, seja a paixão do tipo harmonioso ou do tipo obsessivo. Independentemente da sua natureza, a paixão pelo trabalho promove a motivação do trabalhador, o seu envolvimento com as tarefas a desenvolver, o seu empenho em fazer bem, mais e melhor e contribuir para a equipa e para a empresa (Vallerand *et al.*, 2003), aspetos característicos também de um trabalhador com contrato psicológico do tipo relacional. No entanto, ressalve-se que a correlação identificada é fraca para a relação com a paixão obsessiva, e já moderada para a relação com a paixão harmoniosa. Os dados suportam a literatura na medida em que a paixão do tipo harmoniosa se refere a um indivíduo que desempenha a atividade por gosto, porque se sente motivado a desempenhá-la, tem novas ideias, procura concretizá-las, incentivar os colegas e mobilizá-los. Será expectável que este tipo de paixão se verifique em indivíduos que tem um contrato psicológico relacional e que demonstram uma ligação a empresa e ao empregador mais afetiva e emocional, à qual se dedicam para além do estipulado em horas e funções, demonstrando lealdade e empenho. Todas estas características relativas à paixão harmoniosa e ao contrato relacional são coincidentes, um trabalhador está simultaneamente envolvido com a empresa e gosta do que faz. Esta situação será a mais benéfica tanto para o próprio como para o empregador, potenciando-se satisfação e resultados para ambos. Para além disso, como se verificou na hipótese 1a, ainda se verificam correlações positivas entre estas duas variáveis e o *engagement* pela vida. Será de vital importância para a organização reter trabalhadores com estas características, pelo que devem ser identificados pelo empregador para que o seu potencial seja aproveitado e não descurado.

Na hipótese 2b, esperava-se ainda encontrar relações negativas entre o contrato psicológico do tipo transacional e a paixão do tipo obsessiva, o que não foi verificado. Assim, a hipótese 2a foi suportada de forma parcial, e a hipótese 2b foi refutada.

A hipótese 3 remete para a relação existente entre os sonhos e as restantes variáveis. A hipótese 3a procura perceber se os sonhos estão relacionados de forma positiva com o contrato psicológico do tipo relacional, com o *engagement* pela vida e com a paixão do tipo harmoniosa, e a hipótese 3b procura perceber se os sonhos estão relacionados de forma negativa com o contrato psicológico do tipo transacional e com a paixão do tipo obsessivo. No entanto, ao contrário do inicialmente proposto, não foi identificada qualquer correlação significativa dos sonhos com a natureza do contrato psicológico nem com o *engagement pela vida*. Mas, verificou-se uma correlação significativa entre os sonhos e o tipo de paixão obsessiva. No entanto, ao contrário do proposto, esta correlação é no sentido positivo, sendo que quanto mais obsessiva for a paixão pelo trabalho do indivíduo, mais sonhos o profissional terá. Este é um elemento interessante, pois leva-nos a considerar que será mais provável sonhar e pensar no futuro aquando de uma paixão obsessiva do que aquando de uma paixão harmoniosa. Realmente, ao contrário do pensamento imediato e intuitivo, numa paixão harmoniosa e após a descoberta inicial, procura-se a segurança, a confiança e portanto alguma rotina que não solicita tantos planos futuros e sonhos. Ao contrário, numa paixão obsessiva efetivamente subsiste uma constante busca de satisfação que potencia o fantasiar de várias situações. Desta forma, rejeitam-se completamente as hipóteses 3a e 3b.

A hipótese 4 remete para a relação existente entre a rutura e a violação do contrato psicológico com as restantes variáveis. Apesar de não se ter considerado em hipótese, ressalve-se que os dados revelam uma correlação positiva bastante significativa e de força moderada entre o contrato psicológico do tipo relacional e a rutura, bem como com a violação. Efetivamente quanto mais relacional for o contrato, característico de empregados leais, empenhados, numa relação longa e de confiança, menor será a perceção de quebra e violação. Já para o tipo de contrato transacional, não se verificam correlações significativas com a rutura e a violação, podendo apenas considerar-se uma tendência para uma correlação no sentido negativo.

A hipótese 4a procura avaliar se a rutura e a violação do contrato psicológico têm uma relação positiva com o sentido da vida, com a paixão do tipo harmoniosa e com os sonhos. Os resultados ressaltam uma relação bastante significativa e no sentido positivo entre o *engagement* pela vida e a rutura do contrato psicológico e de forma semelhante com a violação do contrato psicológico, pelo que quanto maior for o *engagement* pela

vida do profissional, menor será a sua percepção de rutura do contrato psicológico. Para além disso, verifica-se também uma relação semelhante entre a paixão do tipo harmoniosa e a rutura e a violação do contrato psicológico, observando-se que quanto mais harmoniosa for a paixão pelo trabalho, menor será também a percepção de violação do contrato psicológico pelo profissional. Com estes resultados, confirma-se parcialmente a hipótese 4a. Como já verificado para a hipótese 2, as características que caracterizam um trabalhador com elevado *engagement* pela vida, que revela uma paixão harmoniosa pelo seu trabalho e um contrato psicológico relacional são coincidentes e produzem resultados semelhantes, pelo que também ao nível da rutura e violação do contrato apresentam posturas semelhantes. Assim, se um trabalhador está simultaneamente envolvido com a empresa e gosta do que faz, reduzem-se as hipóteses de percecionar a rutura e a violação do contrato psicológico. É importante que o capital humano de uma empresa se mantenha nesta situação, pois a literatura geralmente liga a violação do contrato psicológico a um conjunto de resultados negativos, degradação dos comportamentos de cidadania organizacional, percepções de injustiça, sentimentos de ressentimento, insatisfação, diminuição do desempenho e conseqüentemente aumento da rotatividade (Robinson & Rousseau, 1994; (Robinson, 1996). Relativamente aos sonhos não foram encontradas correlações significativas relativamente à rutura e à violação do contrato psicológico, rejeitando-se assim a última parte da hipótese 4a. A rutura e a violação do contrato psicológico de trabalho não terão assim efeitos diretos na capacidade de sonhar com o futuro dos profissionais e eventualmente como variáveis independentes, não se predizem em qualquer sentido.

Por sua vez, a hipótese 4b, procura ainda avaliar se a rutura e a violação do contrato psicológico têm uma relação negativa com a paixão do tipo obsessiva. No entanto, não se verificam correlações significativas entre a paixão do tipo obsessiva e a rutura ou a violação do contrato psicológico, refutando-se a hipótese 4b por completo.

Os resultados chave encontrados neste estudo evidenciam assim que quanto maior for o *engagement* pela vida do profissional e quanto mais harmoniosa for a paixão que detém pelo seu trabalho, menor será a percepção de rutura e violação do contrato psicológico, contribuindo para o debate acerca do contrato psicológico e sua rutura e violação, bem como para a literatura relativa aos constructos *engagement* pela vida, paixão pelo trabalho e sonhos.

CONCLUSÃO

As organizações têm sofrido grandes alterações ao longo das últimas décadas devido à crescente evolução técnica e social. Para muitas empresas, foi necessária a reorganização de serviços, metodologias e estratégias, que influenciam diretamente o capital humano. A complexidade técnica dos postos de trabalho aumentou e os profissionais deparam-se com alterações várias que afetam o seu dia-a-dia não só em termos laborais, mas também ao nível pessoal. A instabilidade proveniente da crise modifica as condições económicas das famílias e consequentemente afeta os interesses, paixões, sonhos ou objetivos dos indivíduos. Compreender o fenómeno do contrato psicológico nas organizações e os seus efeitos pode revelar-se uma ferramenta de gestão de recursos humanos fundamental para observar o capital humano, compreender e prever os seus comportamentos e potenciar a sua produtividade.

Pretendia-se com o presente estudo analisar o contrato psicológico dos trabalhadores de uma unidade nacional de saúde, nomeadamente perceber se a sua rutura e violação produzem efeitos ao nível de aspetos da vida do profissional como sejam o *engagement* pela vida, a paixão pelo trabalho que desempenham e a sua capacidade de sonhar com o futuro.

As conclusões do estudo trazem contribuições para a literatura do contrato psicológico e sua rutura e violação, bem como para a discussão dos constructos *engagement* pela vida, paixão pelo trabalho e sonhos. De forma semelhante a utilização das diferentes escalas utilizadas, constitui-se como um contributo para a validação das suas propriedades psicométricas e aplicabilidade para a aplicação portuguesa e na área da saúde. Os resultados encontrados evidenciam correlações positivas entre o *engagement* pela vida, a natureza do contrato psicológico relacional e a paixão harmoniosa pelo trabalho. Revelam ainda que quanto maior for o *engagement* pela vida do profissional e quanto mais harmoniosa for a paixão que detém pelo seu trabalho, menor será a perceção de rutura e violação do contrato psicológico. Para se manterem competitivas, para além da evolução para processos e tecnologias mais eficientes, as organizações precisam de pessoas motivadas, envolvidas com a sua vida num equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, que exercem uma profissão de que gostam e que desempenham com vontade e satisfação, que são valorizadas pela sua chefia e pelo empregador. Se os

empregadores entenderem que um profissional valorizado e satisfeito coloca o seu empenho e dedica-se ao trabalho, produzindo valor económico para a empresa.

Com este estudo pretendia-se também fornecer dados ao serviço de gestão de recursos humanos da unidade, para que este possa compreender as necessidades do seu capital humano e bem assim procurar criar possibilidades de as satisfazer num futuro próximo, potenciando simultaneamente os processos de envolvimento e comprometimento dos recursos humanos com a instituição. Efetivamente, após esta investigação importa promover a retenção dos profissionais do quadro, uma mais-valia para a unidade, que apesar das mudanças internas e das dificuldades inerentes à envolvente socioeconómica, continuam a sentir-se envolvidos com a empresa e trabalho que desenvolvem. No entanto, há que frequentemente procurar clarificar crenças de expectativas, através por exemplo de momentos de feedback normalmente associados a políticas de avaliação de desempenho. Para novas contratações, será importante que desde o processo de recrutamento se informe de situações como a possibilidade de alteração de gestão e as implicações diretas e indiretas previsíveis na organização. Desta forma, o novo trabalhador fica desde logo alerta para a possibilidade de virem a não ser cumpridas determinadas expectativas, reduzindo-se o seu impacto no futuro. Ou seja, realizar uma comunicação adequada das promessas tendo em conta a realidade da unidade, tanto no momento da contratação, como o seu esclarecimento ao longo do tempo, potenciando a comunicação honesta e aberta, partilhando informações, mudanças e dificuldades e incluindo na tomada de decisão sempre que possível.

São consideradas algumas limitações ao presente estudo cuja relevância é de mencionar. A primeira limitação que se pode identificar terá que ver com o tamanho da amostra ($N = 95$) e que, embora aceitável para o estudo de caso presente, poderá ter tido influência nos resultados obtidos. A sensibilidade de um teste estatístico varia em grande parte em função do tamanho da amostra, sendo que à medida que se aumenta o tamanho da amostra, aumenta-se também a precisão. Os estudos com amostras de reduzida dimensão, e por isso com baixa sensibilidade, transportam alguma incerteza quanto à inferência estatística que deve ser considerada.

Outra limitação possível relativamente à amostra concerne a honestidade das respostas dos participantes. Isto porque, por um lado, a aplicação do questionário foi realizada por

um elemento interno do quadro da empresa que faz ainda parte do serviço de gestão de recursos humanos, o que pode condicionar as respostas dos trabalhadores. Por outro lado, a recente fase de mudança na gestão na instituição, o desconhecimento de novas posturas e políticas, potencia algum recolhimento e receio.

Uma terceira limitação concernente ao instrumento de recolha de dados assenta no facto de a escala utilizada para medição dos sonhos ter sido construída e utilizada pela primeira vez no presente estudo. Revelando algumas deficiências, nomeadamente na sua consistência interna, apenas aceitável, poderão ter ocorrido outros erros no decorrer da sua construção. Não tendo apresentado as condições ideais de utilização, os dados obtidos podem não corresponder a totalidade da realidade, pelo que serão necessários outros estudos por forma a avaliar a estabilidade e validar as propriedades psicométricas e aplicabilidade da mesma.

Neste seguimento, podem ser retiradas sugestões para ainda outras futuras investigações. Nomeadamente e dado que a dimensão da amostra, o facto de ter sido auferida por conveniência e de se restringir unicamente a uma organização se revelam limitações do estudo, seria precisamente interessante alargar a investigação em termos de dimensão de amostra. Para além disso, e dada a natureza da gestão pública da unidade em estudo, a aposta em estudos noutras unidades públicas pode possibilitar uma validação dos resultados obtidos. De outra forma, a aposta em estudos em unidades privadas, pode fornecer dados comparativos interessantes. Ainda neste seguimento e independentemente da natureza da gestão, pode procurar desenvolver a investigação noutros contextos, isto é, áreas de negócio que não a saúde, abrangendo diferentes profissões. Isto porque as profissões da área da saúde podem por si só promover sentimentos de realização pessoal e profissional provenientes da ajuda ao outro, que não serão tão visíveis noutras profissões.

Resumindo, sugere-se que em investigações futuras, se considerem amostras de outras dimensões e contextos, por forma a obter conclusões efetivas e a potenciar os resultados. Seria ainda interessante comparar resultados entre unidades públicas e unidades privadas dentro do mesmo contexto da saúde, ou ainda entre contextos diferentes. Porque conhecer o que determina o contrato psicológico e quais as suas consequências pode ajudar as organizações a gerir adequadamente o seu sucesso!

BIBLIOGRAFIA

- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. (2001). *Marketing Research, 7th Ed.* New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Anderson, N., & Schalk, R. (1998). The Psychological Contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behaviour, 19*, 637-648. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+<637::AID-JOB986>3.0.CO;2-H.
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior.* Homewood, IL: Dorsey Press.
- Baird, B., Smallwood, J., & Schooler, J. W. (2011). Back to the future: Autobiographical planning and the functionality of mind-wandering. *Consciousness and Cognition, Vol. 20 (4)*, 1604–1611. doi:10.1016/j.concog.2011.08.007.
- Bal, P. M., & Kooij, D. (2011). The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 20 (4)*, 497–523. doi:10.1080/13594321003669079.
- Battista, J., & Almond, R. (1973). The development of meaning in life. *Psychiatry, Vol. 36 (4)*, 409-427.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life.* New York: Guilford Press.
- Bonino, S. (2008). *Mil Amarras Me Prendem À Vida. (Con)Viver com a Doença.* Coimbra: Quarteto. ISBN: 9789895580958.
- Brilman, J. (2000). *As Melhores Práticas de Gestão. No centro do desempenho. 1ª edição.* Lisboa: Edições Sílabo, 512 pp. ISBN: 9789726182184.
- Brun, E., & Milczarek, M. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), ISBN 978-92-9191-140-0.
- Carochinho, J. A., Almeida, C., Amado, C., Nunes, C., & Doroteia, L. (2003). Estudo psicométrico da "Psychological Contract Scale" (PCS) de Millward e Hopkins. *Revista de Psicologia Militar, Vol. 14*, 217-225.
- Carpentier, J., & Mageau, G. A. (2014). The role of coaches' passion and athletes' motivation in the prediction of change-oriented feedback quality and quantity. *Psychology of Sport and Exercise, Vol. 15 (4)*, 326–335. doi:10.1016/j.psychsport.2014.02.005.

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). *Attention and Self-Regulation: A Control-Theory Approach to Human Behavior*. New York: Springer Verlag. ISBN: 978-1-4612-5889-6 (Print). 978-1-4612-5887-2 (Online).
- Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2006). Different temporary work status, different behaviors in organization. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 20, 351-367. doi:10.1007/s10869-005-9015-0.
- Chiavenato, I. (1999). *Gestão de Pessoas, 1ª edição*. Rio de Janeiro: Editora Campus.
- Corsi, F. L., & Alves, G. (2009). Crise Financeira Global e o Capitalismo do Século XXI - Uma perspectiva crítica. *Revista HISTEDBR Online, Campinas, N. Especial*, pp. 16-25, ISSN: 1676-2584.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Kessler, I. (2000). Consequences Of The Psychological Contract For The Employment Relationship: A Large Scale Survey. *Journal of Management Studies*, Vol. 37 (7), 903–930. doi:10.1111/1467-6486.00210.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Parzefall, M.-R. (2008). Psychological Contracts. In J. Barling, & C. L. Cooper, *The Sage Handbook of Organizational Behavior, Vol. 1* (pp. 17-34). London: SAGE Publications Ltd. doi:10.4135/9781849200448.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Parzefall, M.-R. (2008). Psychological Contracts. In J. Barling, & C. L. Cooper, *The Sage Handbook of Organizational Behavior, Vol. 1* (pp. 17-34). London: SAGE Publications Ltd. doi: 10.4135/9781849200448.
- Crumbaugh, J. C. (1977). The Seeking of Noetic Goals Test (SONG): a complementary scale to the Purpose in Life Test (PIL). *Journal of Clinical Psychology*, vol. 33 (3), 900-907. doi:10.1002/1097-4679(197707)33:3<900::AID-JCLP2270330362>3.0.CO;2-8.
- Crumbaugh, J. C. (1977). The Seeking of Noetic Goals Test (SONG): a complementary scale to the Purpose in Life Test (PIL). *Journal of Clinical Psychology*, vol. 33 (3), 900-907. doi: 10.1002/1097-4679(197707)33:3<900::AID-JCLP2270330362>3.0.CO;2-8.
- Crumbaugh, J. C., & Maholick, L. T. (1964). An experimental study in existentialism: The psychometric approach to Frankl's concept of noogenic neurosis. *Journal of Clinical Psychology*, Vol 20 (2), 200–207. doi:10.1002/1097-4679(196404)20:2<200::AID-JCLP2270200203>3.0.CO;2-U.
- Cullinane, N., & Dundon, T. (2006). The psychological contract: a critical review. *International Journal of Management Reviws*, Vol. 8 (2), pp. 113-129. doi:10.1111/j.1468-2370.2006.00123.x.
- Cullinane, N., & Dundon, T. (2006). The psychological contract: a critical review. *International Journal of Management Reviws*, Vol. 8 (2), pp. 113-129. doi: 10.1111/j.1468-2370.2006.00123.x.

- Dancey, C., & Reidy, J. (2006). *Estatística Sem Matemática para Psicologia: Usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artmed.
- Débats, D. L., Van der Lubbe, P. M., & Wezeman, F. R. (1993). On the Psychometric Properties of the Life Regard Index (LRI): A measure of meaningful life. *Personality and Individual Differences, Vol. 14 (2)*, 337-345, doi:10.1016/0191-8869(93)90132-m.
- DEEBP. (2009). *A Economia Portuguesa no Contexto da Integração Económica, Financeira e Monetária pelo Departamento de Estudos Económicos do Banco de Portugal*. Lisboa: Banco de Portugal Eurosistema.
- Deloitte. (2011). *Saúde em análise. Uma visão para o futuro*. Lisboa: Deloitte Consultores, S.A.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2010). “Work is my passion”: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration, Vol. 28 (1)*, 27–40. doi:10.1002/cjas.170.
- Frankl, V. E. (2000). *Man's Search for Ultimate Meaning*. New York: Barnes & Noble Books. doi:10.1037/e512232004-001.
- Freud, S. (2006). *Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud, 23 Volumes*. Rio de Janeiro, Brasil: IMAGO, 8016 páginas, ISBN: 8531209897.
- García-Alandete, J. (2014). Análisis factorial de una versión española del Purpose-In-Life Test, en función del género y edad. *Pensamiento Psicológico, Vol. 12 (1)*, 83-98, doi:10.11144/Javerianacali.PPSII2-1.afve.
- García-Alandete, J. (2015). Does Meaning in Life Predict Psychological Well-Being? An Analysis Using the Spanish Versions of the Purpose-In-Life Test and the Ryff's Scales. *The European Journal of Counselling Psychology, Vol. 3 (2)*, 89–98, doi:10.5964/ejcop.v3i2.27.
- Gonçalves, G., Orgambídez-Ramos, A., Ferrão, M. C., & Parreira, T. (2014). Adaptation and Initial Validation of the Passion Scale in a Portuguese Sample. *Escritos de Psicologia, Vol. 7 (2)*, 19-27. doi:10.5231/psy.writ.2014.2503.
- GRH. (2008). Descrição de função: Gestor de Recursos Humanos. *Dossier interno de descrição de funções*. Documento interno da unidade de saúde.
- Guest, D. E. (2004). The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based on the Psychological Contract. *Applied Psychology, Vol.53 (4)*, 541–555. doi:10.1111/j.1464-0597.2004.00187.x.

- Hall, J. (1997). *Jung e a interpretação dos Sonhos*. São Paulo: Cultrix.
- Hambleton, R. K., Merenda, P., & Spielberger, C. (2005). (Eds.) *Adapting educational and psychological tests for crosscultural*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Haq, I. U., Jam, F. A., Azeem, M. U., Ali, M. A., & Fatima, T. (2011). Psychological contract and job outcomes: mediating role of affective commitment. *African Journal of Business Management*, Vol. 5 (19), 7972-7979. doi:10.5897/ajbm10.1617.
- Hughes, L. W., & Palmer, D. K. (2007). Investigation of the Effects of Psychological Contract and Organization-Based Self-Esteem on Organizational Commitment in a Sample of Permanent and Contingent Workers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol.14 (2), 143–156. doi:10.1177/1071791907308052.
- Hutzell, R. R. (1986). Meaning and purpose in life: Assessment techniques of Logotherapy. *Hospice Journal*, V. 2 (4), 37-50.
- Jensen, J. M., Opland, R. A., & Ryan, A. M. (2010). Psychological Contracts and Counterproductive Work Behaviors: Employee Responses to Transactional and Relational Breach. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 25 (4), 555–568. doi:10.1007/s10869-009-9148-7.
- Knoppe, M. (2012). The psychological contracts of temporary employees. Amsterdam: Master Thesis University of Amsterdam.
- Kraus, T., Rodrigues, M., & Dixe, M. A. (2009). Sentido de vida, saúde e desenvolvimento humano. *Revista Referência, II Série, nº 9*, 77-88.
- Leiria, A. C., Palma, P. J., & Pina e Cunha, M. (2006). O Contrato Psicológico em organizações empreendedoras: Perspectivas do empreendedor e da equipa. *Comportamento Organizacional e Gestão*, Vol. 12 (1), pp. 67-94.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., Mandl, H. J., & Solley, C. M. (1962). *Men, Management and Mental Health*. Boston: Harvard University Press.
- Lisboa, J. V., Augusto, M. G., & Ferreira, P. L. (2012). *Estatística aplicada à gestão*. Porto: Vida Económica - Editor S.A., ISBN:978-972-788-448-3.
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S.-J., Lacaille, N., Bouffard, T., et al. (2009). On the Development of Harmonious and Obsessive Passion: The Role of Autonomy Support, Activity Specialization, and Identification With the Activity. *Journal of Personality* 77 (3), 601-646. doi:10.1111/j.1467-6494.2009.00559.x.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York.

- Marsh, H. W., Vallerand, R. J., Lafrenière, M. -A., Parker, P., Morin, A. J., Carbonneau, N., et al. (2013). Passion: Does one scale fit all? Construct validity of two-factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages. *Psychological Assessment, Vol. 25 (3)*, 796–809. doi:10.1037/a0032573.
- Melton, A. M., & Schulenberg, S. E. (2008). On the Measurement of Meaning: Logotherapy's Empirical Contributions to Humanistic Psychology. *The Humanistic Psychologist, Vol. 36*, 31–44, doi:10.1080/08873260701828870.
- Melton, A. M., & Schulenberg, S. E. (2008). On the Measurement of Meaning: Logotherapy's Empirical Contributions to Humanistic Psychology. *The Humanistic Psychologist 36*, 31–44, doi:10.1080/08873260701828870.
- Menegon, L. F., & Casado, T. (2012). Contratos Psicológicos: uma revisão de literatura. *Revista de Administração de São Paulo, Vol. 47*, pp. 571-580. doi: 10.5700/rausp1059.
- Menegon, L. F., & Casado, T. (2012). Contratos Psicológicos: uma revisão de literatura. *Revista de Administração, São Paulo, (47)*, pp. 571-580. doi: 10.5700/rausp1059.
- Millward, L. J., & Hopkins, L. J. (1998). Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. *Journal of Applied Social Psychology, Vol. 28 (16)*, 1530–1556. doi:10.1111/j.1559-1816.1998.tb01689.x.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *The Academy of Management Review, Vol. 22 (1)*, 226-256. doi:10.2307/259230.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2003). The construction of meaning through vital engagement. In C. L. Keyes, & J. Haidt, *Flourishing. Positive psychology and the life well-lived* (pp. 83-104). Washington D.C: American Psychological Association, 335 pp. doi:10.1037/10594-004.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2003). The construction of meaning through vital engagement. In C. L. Keyes, & J. Haidt, *Flourishing. Positive psychology and the life well-lived* (pp. 83-104). Washington D.C: American Psychological Association, xx, 335 pp. doi: 10.1037/10594-004.
- Orgambidez-Ramos, A., Gonçalves, G., Santos, J., Gomes, A., & Giger, J.-C. (2014). Psychological Contrac Scale: Validation in a Portuguese Sample. (*Submetido*).
- Priberam. (2014, Setembro 15). *Priberam Dicionário: Paixão*. Retrieved Setembro 15, 2014, from Dicionário Priberam da Língua Portuguesa: <http://www.priberam.pt/dlpo/paixao>

- Priberam. (2015, Abril 9). *Priberam Dicionário: Crise*. Retrieved Abril 9, 2015, from Dicionário Priberam da Língua Portuguesa: <http://www.priberam.pt/dlpo/crise>
- Raja, U., Johns, G., & Bilgrami, S. (2011). Negative Consequences of Felt Violations: The Deeper the Relationship, the Stronger the Reaction. *Applied Psychology, Vol. 60 (3)*, 397–420. doi:10.1111/j.1464-0597.2011.00441.x.
- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of Personality on Psychological Contracts. *Academy of Management Journal, Vol. 47 (3)*, pp. 350-367. doi: 10.2307/20159586.
- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of Personality on Psychological Contracts. *Academy of Management Journal, 47 (3)*, pp. 350-367. doi: 10.2307/20159586.
- Ratelle, C. F., Carbonneau, N., Vallerand, R. J., & Mageau, G. (2012). Passion in the romantic sphere: A look at relational outcomes. *Motiv Emot, Vol. 37 (1)*, 106–120. doi:10.1007/s11031-012-9286-5.
- Reker, G. T., & Peacock, E. J. (1981). The Life Attitude Profile (LAP): A multidimensional instrument for assessing attitudes toward life. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement, Vol. 13 (3)*, 264–273. doi:10.1037/h0081178.
- Reker, G. T., & Wong, P. T. (1988). Aging as an individual process: Toward a theory of personal meaning. In J. E. Birren, & V. L. Bengtson, *Emergent theories of aging*. (pp. 214-246). New York, NY, US: Springer Publishing Co, xiv, 530 pp.
- Reker, G. T., Peacock, E. J., & Wong, P. P. (1987). Meaning and Purpose in Life and Well-being: a Life-span Perspective. *Journal of Gerontology, Vol. 42 (1)*, 44-49. doi:10.1093/geronj/42.1.44.
- Robak, R. W., & Griffin, P. W. (2000). Purpose in life: What is its relationship to happiness, depression, and grieving? *North American Journal of Psychology, Vol. 2*, 113–120.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly, Vol. 41 (4)*, 574-599. doi:10.2307/2393868.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 525-546. doi:10.1002/1099-1379(200008)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior, Vol. 15 (3)*, 245–259. doi:10.1002/job.4030150306.

- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing Obligations and the Psychological Contract: a longitudinal study. *Academy of Management Journal*, *37* (1), 137-152. doi:10.2307/256773.
- Rodrigues, L. A., & Barros, L. A. (2009, jan/fev). Sobre o fundador da Logoterapia: Viktor Emil Frankl e a sua contribuição à Psicologia. *Estudos da PUC Goiás*, *Vol. 36, N° 1/2*, pp. 11-31.
- Rodrigues, L. A., & Barros, L. A. (2009, jan/fev). Sobre o fundador da Logoterapia: Viktor Emil Frankl e a sua contribuição à Psicologia. *Estudos da PUC Goiás*, *V. 36, N° 1/2*, pp. 11-31.
- Rony, J.-A. (1990). *Les passions*. Paris: Presses universitaires de France.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of Psychological Contracts. *Journal of Organizational Behavior*, *11*, pp. 389-400. doi:10.1002/job.4030110506.
- Rousseau, D. M. (2000). *Psychological Contract Inventory Technical Report*. Carnegie Mellon University, Pittsburg, Pennsylvania, USA: Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *Vol. 57* (6), 1069–1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, *Vol. 9* (1), 1-28. doi:10.1207/s15327965pli0901_1.
- Santos, A. O., & Trindade, T. F. (2014). Tecnologia dos Sonhos em Artemidoro, Freud, Jung e nos Warlpiri. *Fractal, Revista de Psicologia*, *Vol. 26* (2), pp. 309-326, doi: 10.1590/1984-0292/1020.
- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2010). O incumprimento do contrato psicológico: contributo para a adaptação de escalas de violação e ruptura. *Psico - Revistas da PUCRS*, *Vol. 41* (2), pp. 259-265.
- Saúde, M. (2015, Maio 05). *Serviço Nacional de Saúde*. Retrieved Maio 05, 2015, from Portal da Saúde: <http://www.portaldasaude.pt/portal/conteudos/a+saude+em+portugal/servico+nacional+de+saude/composicao+do+sns/sns2.htm>
- Scheier, M. F., Wrosch, C., Baum, A., Cohen, S., Martire, L. M., Matthews, K. A., et al. (2006). The Life Engagement Test: Assessing Purpose in Life. *Journal of Behavioral Medicine*, *Vol. 29* (3), pp. 291-298, doi:10.1007/s10865-005-9044-1.
- Schein, E. H. (1965). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Schooler, J. W., Smallwood, J., Christoff, K., Handy, T. C., Reichle, E. D., & Sayette, M. A. (2011). Meta-awareness, perceptual decoupling and the wandering mind. *Trends in Cognitive Sciences*, Vol. 15 (7), 319-326, doi:10.1016/j.tics.2011.05.006.
- Schulenberg, S. E. (2003). Empirical research and Logotherapy. *Psychological Reports*, V. 93 (1), 307-319, doi:10.2466/PR0.93.5.307-319.
- Schulenberg, S. E. (2003). Empirical research and Logotherapy. *Psychological Reports*, V. 93 (1), 307-319, doi: 10.2466/PR0.93.5.307-319.
- SEDES. (2012). *O Impacto da Crise no Bem-Estar dos Portugueses*. Lisboa: SEDES - Associação para o Desenvolvimento Económico e Social.
- Smallwood, J., Schooler, J. W., Turk, D. J., Cunningham, S. J., Burns, P., & Macrae, C. N. (2011). Self-reflection and the temporal focus of the wandering mind. *Consciousness and Cognition*, Volume 20 (4), pp. 1120–1126, doi:10.1016/j.concog.2010.12.017.
- Sousa, C. (2014, Junho 5). *Psicologia em tempo de crise*. Retrieved Abril 9, 2015, from dnoticias.pt: <http://www.dnoticias.pt/impressa/diario/opiniaio/451801-psicologia-em-tempo-de-crise>
- Steger, M. F. (2012). Making Meaning in Life. *Psychological Inquiry*, 23, 381–385, doi:0.1080/1047840X.2012.720832.
- Steger, M. F., & Frazier, P. (2005). Meaning in Life: One Link in the Chain From Religiousness to Well-Being. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 52 (4), 574–582, doi:10.1037/0022-0167.52.4.574.
- 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*, Vol. 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*, Vol. 4 (1), 43–52. doi:10.1080/17439760802303127.
- Stoeber, J., Childs, J. H., Hayward, J. A., & Feast, A. R. (2011). Passion and motivation for studying: predicting academic engagement and burnout in university students. *Educational Psychology*, Vol. 31 (4), 13–528. doi:10.1080/01443410.2011.570251.
- Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, Vol. 49 (1), 1-13. doi:10.1037/0708-5591.49.1.1.

- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice* 2:1. doi: 10.1186/2211-1522-2-1.
- Vallerand, R. J., & Donahue, E. (n.d.). Passion in Sport: A Look at Athletes and Coaches. *PsycEXTRA Dataset*, doi:10.1037/e548052012-200.
- Vallerand, R. J., & Verner-Filion, J. (2013). Making People's Life Most Worth Living: On the Importance of Passion for Positive Psychology. *Terapia Psicológica*, Vol. 31 (1), 35-48. doi:0.4067/S0718-48082013000100004 .
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., et al. (2003). Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (4), pp. 756-767. doi:10.1037/0022-3514.85.4.756.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., et al. (n.d.). Passion Scale. *PsycTESTS Dataset*, doi:10.1037/t21486-000.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model. *Journal of Personality*, 78 (1), pp. 289-312. doi:10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x.
- Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Grouzet, F. M., Dumais, A., Grenier, S., & Blanchard, C. M. (2006). Passion in Sport: A Look at Determinants and Affective Experiences. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Vol. 28 (4), 454-478.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Carver, C. S., & Schulz, R. (2003). The Importance of Goal Disengagement in Adaptive Self-Regulation: When Giving Up is Beneficial. *Self and Identity*, 2 (1), pp. 1-20. doi:10.1080/15298860309021.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R., & Carver, C. S. (2003). Adaptive Self-Regulation of Unattainable Goals: Goal disengagement, Goal reengagement, and subjective Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (12), pp. 1494-1508. doi:10.1177/0146167203256921.
- Zika, S., & Chamberlain, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological. *British Journal of Clinical Psychology*, 83, 133-145, doi:10.1111/j.2044-8295.1992.tb02429.x.

APÊNDICES

Apêndice 1: Questionário utilizado na recolha de dados

SECÇÃO 3

DURANTE AS SUAS VIDAS, AS PESSOAS NEM SEMPRE ALCANÇAM OS SEUS SONHOS E MUITAS VEZES SÃO FORÇADAS A DEIXAR DE LUTAR POR ELES. QUEREMOS PERCEBER **COMO SONHA E COMO REAGE QUANDO SE DEPARA COM ESTA SITUAÇÃO**. LEMBRE-SE DE QUE NÃO HÁ RESPOSTAS CERTAS OU ERRADAS. POR FAVOR, NÃO DEIXE ITENS SEM RESPOSTA. PARA RESPONDER, INDIQUE O GRAU EM QUE DISCORDA OU CONCORDA COM CADA AFIRMAÇÃO FACE À FORMA COMO NORMALMENTE REAGE, DE ACORDO COM A SEGUINTE ESCALA CRESCENTE DE 1 (DISCORDO TOTALMENTE) A 7 (CONCORDO TOTALMENTE):

1	2	3	4	5	6	7
DISCORDO TOTALMENTE						CONCORDO TOTALMENTE

ITEM	1	2	3	4	5	6	7
S 1. Facilmente reduzo o esforço na luta pelos meus sonhos.							
S 2. Eu sonho muitas vezes com o futuro.							
S 3. Convenço-me de que tenho outros sonhos importantes pelos quais lutar.							
S 4. Eu tenho muitos sonhos para a minha vida.							
S 5. Eu fico envolvido com o sonho durante muito tempo, não consigo deixá-lo para trás.							
S 6. Eu começo a trabalhar para atingir novos sonhos.							
S 7. Gosto muito de sonhar acordado.							
S 8. Eu penso em novos sonhos pelos quais posso lutar.							
S 9. Para mim é difícil parar de lutar por um sonho.							
S 10. Os meus sonhos são concretizáveis.							
S 11. Eu procuro outros sonhos importantes pelos quais lutar.							
S 12. É fácil para mim parar de pensar num sonho e deixá-lo para trás.							
S 13. Eu divago muito frequentemente sobre coisas boas que me podem acontecer.							
S 14. Eu digo a mim mesmo que tenho muitos outros novos sonhos para investir.							
S 15. Eu direciono os meus esforços para a conquista de outros sonhos importantes.							

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

GÉNERO FEMININO MASCULINO

IDADE _____ anos

ESTADO CIVIL SOLTEIRO/DIVORCIADO/SEPARADO CASADO/UNIÃO FACTO VIÚVO

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Ensino Básico (até 9º ano) Ensino Secundário (12º ano, Curso Profissional, CET)

Ensino Superior (Bacharelato, Licenciatura, Mestrado, Doutoramento)

TIPO DE VÍNCULO COM A EMPRESA

Contrato a Termo Certo Contrato Sem Termo Outro

GRUPO PROFISSIONAL

Clínico (Médico, Enfermeiro, Terapeuta, Técnico de Saúde, Farmacêutico)

Não Clínico (Administrativo, Auxiliar de Ação Médica, Gestão, Outro)

TEMPO DE DESEMPENHO DA SUA FUNÇÃO (NESTA E NOUTRAS ORGANIZAÇÕES)

Menos de 1 ano De 1 a 4 anos De 4 a 7 anos De 7 a 10 anos Mais de 10 anos

Obrigado pela sua participação!

Apêndice 2: Consentimento Informado utilizado na recolha de dados

Consentimento Informado para resposta a

Questionário Mestrado Gestão de Recursos Humanos

Caro(a) Profissional,

No âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e com autorização do CMR Sul, está a ser realizada uma Investigação no âmbito das características do trabalho. Analisando a influência de diferentes fatores individuais, procura-se conhecer o tipo de relação psicológica estabelecida entre os profissionais, a sua atividade e a organização.

Neste âmbito, apresentamos um pequeno questionário constituído por 5 Secções. Cada secção abrange uma área temática, onde encontra diversas afirmações sobre as quais apenas terá que indicar o grau em que discorda ou concorda com a mesma, de acordo com a escala crescente de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente). As afirmações concernem as atividades que desenvolve na sua vida, a sua profissão, os seus sonhos ou as suas expetativas. No final são solicitados alguns dados sociodemográficos simples.

A resposta a este questionário terá uma duração de cerca de 15 minutos.

O questionário é **ANÓNIMO**, com o fim de assegurar a **IMPARCIALIDADE** e **CONFIDENCIALIDADE**.

Mais se informa que a participação é totalmente voluntária. Os dados recolhidos destinam-se unicamente a análise estatística relativa à presente investigação. Tendo em conta o objetivo do questionário, as respostas certas são as que cada profissional considera como justas e sinceras.

Eu, abaixo assinado, confirmo que li a informação acima, ou que essa informação me foi lida ou traduzida, e que é de livre vontade que respondo ao questionário apresentado.

Data ___/___/___

Assinatura

Obrigada pela sua disponibilidade e participação!

Por favor entregue **separadamente** este Consentimento e o Questionário

Apêndice 3: Tratamento dos dados do questionário: Matriz de Correlações

Correlations

		MCPGlobal	MCPTrans	MCPRel	MRuptura	MViolação	MVida	MPaixãoG	MPaixãoH	MPaixãoOb	MSonhos	Tempo_funç	Idade
MCPGlobal	Pearson Correlation	1	,475**	,646**	,388**	,358**	,211*	,398**	,312**	,364**	,073	,030	,037
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,040	,000	,002	,000	,482	,771	,720
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
MCPTrans	Pearson Correlation	,475**	1	-,365**	-,195	-,109	-,055	-,022	-,160	,105	,034	,182	,044
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,058	,295	,597	,832	,122	,309	,742	,078	,673
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
MCPRel	Pearson Correlation	,646**	-,365**	1	,578**	,469**	,273**	,433**	,462**	,287**	,052	-,127	-,001
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,007	,000	,000	,005	,616	,221	,993
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
MRuptura	Pearson Correlation	,388**	-,195	,578**	1	,674**	,308**	,276**	,381**	,100	-,067	-,113	,077
	Sig. (2-tailed)	,000	,058	,000		,000	,002	,007	,000	,333	,519	,277	,459
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
MViolação	Pearson Correlation	,358**	-,109	,469**	,674**	1	,245*	,218*	,252*	,124	-,133	-,210*	,023
	Sig. (2-tailed)	,000	,295	,000	,000		,017	,034	,014	,232	,197	,041	,826
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
MVida	Pearson Correlation	,211*	-,055	,273**	,308**	,245*	1	,269**	,302**	,160	,104	-,010	,092
	Sig. (2-tailed)	,040	,597	,007	,002	,017		,008	,003	,120	,316	,925	,374
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
MPaixãoG	Pearson Correlation	,398**	-,022	,433**	,276**	,218*	,269**	1	,844**	,868**	,174	-,060	,113
	Sig. (2-tailed)	,000	,832	,000	,007	,034	,008		,000	,000	,092	,562	,276
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
MPaixãoH	Pearson Correlation	,312**	-,160	,462**	,381**	,252*	,302**	,844**	1	,467**	,117	-,135	,060
	Sig. (2-tailed)	,002	,122	,000	,000	,014	,003	,000		,000	,260	,192	,561
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
MPaixãoOb	Pearson Correlation	,364**	,105	,287**	,100	,124	,160	,868**	,467**	1	,185	,025	,125
	Sig. (2-tailed)	,000	,309	,005	,333	,232	,120	,000	,000		,073	,807	,227
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
MSonhos	Pearson Correlation	,073	,034	,052	-,067	-,133	,104	,174	,117	,185	1	,177	,065
	Sig. (2-tailed)	,482	,742	,616	,519	,197	,316	,092	,260	,073		,086	,533
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Tempo_funç	Pearson Correlation	,030	,182	-,127	-,113	-,210*	-,010	-,060	-,135	,025	,177	1	,381**
	Sig. (2-tailed)	,771	,078	,221	,277	,041	,925	,562	,192	,807	,086		,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Idade	Pearson Correlation	,037	,044	-,001	,077	,023	,092	,113	,060	,125	,065	,381**	1
	Sig. (2-tailed)	,720	,673	,993	,459	,826	,374	,276	,561	,227	,533	,000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).