

O incumprimento do contrato psicológico: contributo para a adaptação de escalas de violação e ruptura

Joana Vieira dos Santos
Gabriela Gonçalves

*Universidade do Algarve
Algarve, Portugal*

RESUMO

O presente estudo constitui um contributo para a adaptação de escalas relativas ao incumprimento do contrato psicológico, através da escala de violação do contrato psicológico de Robinson e Morrinson (2000) e a escala de ruptura do contrato psicológico de Rousseau (2000). A escala de violação do contrato psicológico é constituída por cinco itens, numa escala tipo Likert de 5 pontos, desde o discordo totalmente até ao concordo totalmente, havendo dois dos itens que estão invertidos. A ruptura do contrato psicológico (Rousseau, 2000) a escala é constituída por quatro itens, distribuídos também numa escala de cinco pontos. A amostra final é constituída por 635 activos humanos de universidades públicas portuguesas. Na solução factorial confirmatória da escala de ruptura do contrato psicológico, os dados apontam para um melhor ajustamento numa estrutura de dois factores. Na escala de violação do contrato factorial a melhor solução encontrada também aponta para dois factores.

Palavras-chave: Adaptação, violação, ruptura, contrato psicológico.

ABSTRACT

The failure of the psychological contract: contribution to the adjustment of violation and rupture scales

This study is a contribution to the adjustment of scales for the breach of psychological contract, through the scale of psychological contract violation of Morrinson and Robinson (2000) and the scale of psychological contract rupture of Rousseau (2000). The scale of psychological contract violation consists of five items, a Likert scale of 5 points, from the totally disagree to totally agree, with two of the items that are reversed. The rupture of the psychological contract scale (Rousseau, 2000) consists of four items, also distributed on a scale of five points. The final sample consists of 635 human assets of Portuguese public universities. Confirmatory factor in the solution of the scale of rupture of the psychological contract, the data show a better fit in a structure of two factors. The violation of contract scale has also two factors.

Keywords: Validation Portuguese; violation; rupture; psychological contract.

RESUMEN

Lo fracaso del contrato psicológico: contribución a la adaptación de las escalas de la violación y la ruptura

Este estudio es una contribución a la adaptación de las escalas de incumplimiento (fracaso) del contrato psicológico, utilizando una escala de ruptura de contrato psicológico de Robinson y Morrinson (2000) y la escala de ruptura del contrato psicológico, Rousseau (2000). La escala de violación de contrato psicológico se compone de cinco artículos en una escala de Likert de 5 puntos, por encima de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo, hay dos elementos que se han invertido. La ruptura del contrato psicológico (Rousseau, 2000) escala consta de cuatro artículos, también se distribuye una escala de cinco puntos. La muestra final se compone de 635 activos humanos de las universidades públicas portuguesas. En la solución de la escala factorial confirmatorio de la ruptura de contrato psicológico, los datos muestran un mejor ajuste en una estructura de dos factores. En la escala de violación de los factoriales la mejor solución también apunta a dos factores.

Palabras clave: Adaptación; la violación; ruptura; contrato psicológico.

INTRODUÇÃO

Shein (1980) descreve o Contrato Psicológico como uma relação de troca entre o trabalhador e a organização. Na verdade, o Contrato Psicológico permite explorar a relação entre a organização e as atitudes e os comportamentos dos activos humanos (Sturges, Conway e Liefoghe, 2005). O Contrato Psicológico é, de facto, a crença de um indivíduo sobre os termos e as condições de um acordo de troca recíproca entre a pessoa e a outra parte (Rousseau, 1989). Assim, constitui um acordo não escrito entre um activo humano e a organização, cujos termos contemplam direitos e deveres, de parte a parte (Rousseau, 1995; Robinson e Morrison, 2000).

Frequentemente os colaboradores percebem que a sua organização não cumpriu adequadamente com esse contrato. Robinson e Rousseau (1994) constataram que cinquenta e cinco por cento dos gestores, da amostra daquele estudo, percepcionavam que as suas organizações não tinham cumprido com uma ou mais obrigações prometidas nos dois primeiros anos da relação de emprego. Quando a organização não cumpre as suas obrigações, os empregados podem experienciar Ruptura do Contrato Psicológico, a qual é definida como as cognições de um funcionário que a organização falhou no cumprimento das suas obrigações (Morrison e Robinson, 1997). Por seu turno, o colaborador pode experienciar uma reacção afectiva, incluindo sentimentos de raiva e traição, intitulado-se, neste caso, Violação do Contrato Psicológico (Robinson e Morrison, 2000). Assim, a Ruptura refere-se à cognição que a organização falhou no cumprimento das suas obrigações, enquanto os sentimentos de Violação e de raiva referem-se aos efeitos da Violação do Contrato Psicológico (Bal, Lange, Jansen e De Velde, 2008).

As percepções de incumprimento do contrato psicológico (*i.e.* Ruptura e Violação) têm um profundo impacto nas atitudes dos colaboradores (Zhao, Wayne, Glibkowski e Bravo, 2007). Estas percepções reduzem a confiança dos colaboradores (Dunn e Schweitzer, 2005), a satisfação profissional (Judge e Illies, 2004), as intenções de nela permanecer (Robinson, 1996), o empenhamento organizacional (Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren e Chermont, 2003) e ainda o próprio desempenho profissional (Johnson e O'Leary-Kelly, 2003). A intensidade dos efeitos negativos, para a organização e para os colaboradores, fazem com que seja fundamental entender as condições em que o incumprimento do contrato psicológico pode surgir.

Alguns autores referem que a importância do estudo do Incumprimento do Contrato Psicológico centra-se no efeito deste sobre o comportamento dos colaboradores e, conseqüentemente, sobre o seu desempenho (Harrison, Newman e Roth, 2006).

A importância dos conceitos e a ampla aceitação da escala de Ruptura (Rousseau, 2000) e da escala de Violação (Robinson e Morrison, 2000) conduziram ao objectivo do presente estudo, o qual pretende contribuir para a validação destas escalas para a população portuguesa.

METODOLOGIA

Amostra

A amostra total é constituída por 635 participantes, activos humanos (docentes e não docentes) de Instituições de Ensino Superior Público portuguesas (vide Tabela 1). Foi utilizado como critério de inclusão na amostra final a resposta à totalidade das questões, sem deixarem nenhuma em branco.

As idades dos inquiridos variam desde os vinte e três até aos sessenta e quatro anos, com uma média de idades de 39.77 ($SD = 9.13$). O género predominante é o feminino ($n = 375$; 59.0%) e a nacionalidade da maioria dos participantes é portuguesa ($n = 629$; 99.0%).

As instituições de ensino superior nas quais os participantes (docentes: $n = 416$; 65.5%; não docentes: $n = 196$; 30.9%) exercem funções englobam dois subsistemas, universitário ($n = 424$; 66.8%) e politécnico ($n = 205$; 32.3%).

TABELA 1
Características sócio-demográficas e profissionais da amostra ($n = 635$)

	Participantes	n	%
Género	Masculino	260	41.0
	Feminino	375	59.0
Nacionalidade	Portuguesa	629	99.0
	Espanhola	3	0.5
	Brasileira	2	0.3
	Escocesa	1	0.2
Habilitações Académicas	1º Ciclo	1	0.2
	2º Ciclo	1	0.2
	3º Ciclo	7	1.1
Habilitações Académicas	Ensino Secundário	45	7.1
	Bacharelato	7	1.1
	Licenciatura	201	31.7
	Mestrado	204	32.1
	Doutoramento	169	26.5
Subsistema	Universitário	424	66.8
	Politécnico	205	32.3
	Não Identificado	6	0.9
Funcionário	Docente	416	65.5
	Não Docente	196	30.9
	Não Identificado	23	3.6

Instrumento

A Violação do Contrato Psicológico foi medida através de uma escala de Robinson e Morrison (2000),

constituída por cinco itens, numa escala tipo *Likert* de 5 pontos, desde o discordo totalmente até ao concordo totalmente, havendo dois dos itens que estão invertidos (itens 1, 2).

No que concerne à Ruptura do Contrato Psicológico (Rousseau, 2000) a escala é constituída por quatro itens, distribuídos também numa escala de cinco pontos.

As escalas foram inicialmente traduzidas de inglês para português, sendo posteriormente traduzidas de português para inglês. Estas últimas traduções foram realizadas por dois ingleses residentes em Portugal. As versões (original e retraduzidas) foram, posteriormente, comparadas, corrigidas e adequadas, através dos contributos dos investigadores, dos tradutores e ainda de três especialistas da área científica, até ter-se atingido o grau de satisfação (Fortin, 2003). A partir desta versão das escalas foi realizado um pré-teste junto de 98 participantes, activos humanos de instituições escolares públicas, de outros graus de ensino (Básico: n=52; Secundário n=48 profissionais).

A informação recolhida no pré-teste permitiu identificar uma consistência interna da Escala de Violação do Contrato Psicológico de 0.90, da Escala de Ruptura do Contrato Psicológico é de 0.87. Estes resultados de consistência interna estão muito próximos daqueles apresentados nos estudos originais.

Procedimento

Para minimizar a desejabilidade possível numa temática que retrata a relação do indivíduo com a instituição e ainda para garantir-se o maior número possível de respostas, a recolha de informação foi realizada *online*. O *site* foi primeiramente testado junto de quinze funcionários de instituições de ensino superior públicas (8 docentes; 7 não docentes), os quais responderam ao questionário e deram sugestões para melhoria ao nível da clareza na apresentação. Estes participantes não foram incluídos na amostra final.

Depois das testagens pediu-se autorização aos Reitores de todas as Instituições de Ensino Superior Públicas Portuguesas para a realização do estudo. Garantia-se o total anonimato e confidencialidade das respostas, solicitando-se apenas às reitorias a divulgação do estudo e do respectivo questionário junto dos seus activos humanos, o qual esteve acessível através de um endereço electrónico. O questionário esteve *online* durante sete meses, de março a setembro de 2009, para que os respondentes o pudessem aceder.

A informação recolhida foi posteriormente organizada e analisada, de acordo com os objectivos do estudo. Os dados foram processados com recurso ao programa SPSS – *Statistical Package for Social Sciences* (v. 16) e ao AMOS (v. 7) e a significância foi assumida ao nível de 0.05.

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

No que concerne à ruptura do contrato psicológico, na análise factorial exploratória,¹ os valores *KMO* e da esfericidade de *Bartlett*, indicaram que a análise poderia ser realizada (*KMO*=0.796; teste de esfericidade de *Bartlett*=2696.947; *p*=0.000). Realizámos a análise das componentes principais, tendo em consideração o critério *Kaiser* para a determinação do número de factores a reter (cf. Pestana e Gageiro, 2005). Identificámos a presença de um único factor que explica 72% da variância, conforme se observa na Tabela 2.

TABELA 2

Análise factorial da escala de Ruptura do Contrato Psicológico: coeficientes de saturação dos itens no componente extraído (extracção das componentes principais)

	<i>Componente 1</i>
Item 1	0.895
Item 2	0.898
Item 3	0.896
Item 4	0.733
Item 5	0.814
Valor próprio (eigenvalue)	3.610
% de variância	72.190
% de variância acumulada	72.190

Procurámos testar várias soluções factoriais confirmatoriamente, tal como sugerido por Baumgartner e Homburg (1996). No primeiro modelo, procurou-se replicar a solução unifactorial identificada por Robinson e Morrison (2000) e sugerida pela análise exploratória, a qual revelou um ajustamento muito fraco. No segundo e terceiro modelos eliminaram-se o item 4 e o item 5, respectivamente, uma vez que apresentavam valores de correlação mais baixos. No quarto modelo eliminaram-se ambos os itens com menor correlação, o que enviesou os resultados, impossibilitando a análise. Enquanto no quinto modelo, melhor ajustamento encontrado, testou-se uma solução de dois factores, sugerida no pré-teste.

O último modelo testado (Tabela 3; Figura 1) constitui a melhor opção de ajustamento, considerando os diversos parâmetros. Assim, tem um qui-quadrado de 22.69 e 4 graus de liberdade, o que traduz num X^2/df de 5.67 e representa a melhor aproximação aos indicadores de um bom ajustamento, embora seja apenas suficiente (Fan, Thompson e Wang, 1999). Os valores de *CFI* e *GFI* são próximos do valor 1, traduzindo um bom ajustamento (Hu e Bentler, 1998). O valor de *RMSEA* é próximo de 0.086, de acordo com Fan, Thompson e Wang (1999), o valor de 0.06 já constitui um bom ajustamento, pelo que este valor, embora não seja o mais adequado, constitui a melhor solução encontrada.

TABELA 3
Medidas da qualidade de ajustamento para os
diferentes modelos factoriais testados para a escala de Ruptura do Contrato Psicológico

Modelo	Número de factores	X^2	df	X^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMR	RMSEA
1	Unifactorial	417.39 ($p = 0.000$)	5	83.48	0.847	0.824	0.473	0.135	0.361
2	Unifactorial (4 itens)	14.99 ($p = 0.001$)	2	97.48	0.994	0.988	0.942	0.018	0.101
3	Unifactorial (4 itens)	17.88 ($p = 0.000$)	2	8.94	0.992	0.986	0.930	0.022	0.112
5	2 Factores	22.69 ($p = 0.000$)	4	5.67	0.993	0.986	0.947	0.023	0.086

CFI = Comparative Fit Index; GFI = Goodness-of-fit Index; AGFI = Adjusted Goodness-of-fit Index; RMR = Root mean residual; RMSEA = root mean square error of approximation.

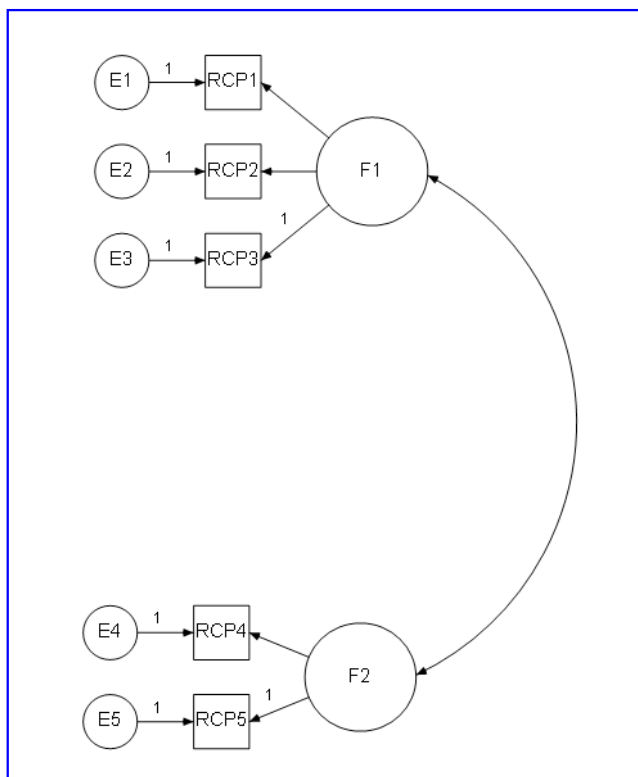


Figura 1 – Modelo factorial adaptado para a escala de Ruptura do Contrato Psicológico.

Podemos então considerar que o primeiro factor refere-se à percepção do colaborador de quebra das promessas feitas pela instituição aquando da sua contratação (i.e. item 1: A direcção da instituição tem cumprido a maioria das promessas que me fez durante o recrutamento – item invertido). O segundo diz respeito à percepção de incumprimento das promessas feitas pela organização, mesmo quando o colaborador sente que cumpre em tudo (i.e. item 5: A direcção da instituição quebra muitas das promessas que me tinham sido feitas, mesmo que cumpra a minha parte do acordo).

No que respeita à consistência interna² da escala de ruptura de contrato psicológico, a mesma apresentou um valor global de 0.901, o que se aproxima bastante do valor de α na escala original, o qual foi de 0.920.

Quando à consistência interna por factor, o primeiro apresenta um α de 0.944 e o segundo factor tem um α de 0.876.

No que concerne à escala de violação do contrato psicológico, realizaram-se procedimentos similares aos efectuados para a escala de ruptura do contrato psicológico, ou seja, para compreendermos melhor como a versão portuguesa da escala de mantém, relativamente à original, realizaram-se análises factoriais das componentes principais.

Para a análise factorial exploratória³ analisaram-se os valores do teste de *KMO* e da esfericidade de *Bartlett* com os dados da amostra total. O valor do teste de *KMO* é de 0.544 o que sugere uma análise de componentes principais má mas aceitável, já que se situa entre 0.500 e 0.600 (Maroco, 2003; Pereira, 2004; Pestana e Gageiro, 2005). O teste de esfericidade indica o valor de 1523.859 e permite a rejeição da hipótese nula, visto evidenciar-se a correlação entre as variáveis em estudo ($p = 0.000$).

A análise das componentes principais identificou a presença de dois factores que explicam, na totalidade, 91% da variância total das respostas, o primeiro factor explica aproximadamente 59% da variância e o segundo factor 32% da variância (vide Tabela 4).

TABELA 4
Análise factorial da escala de Violação do Contrato Psicológico:
coeficientes de saturação dos itens no componente extraído
(extração das componentes principais)

	Componente 1	Componente 2
Item 1	0.162	0.924
Item 2	0.119	0.932
Item 3	0.956	0.150
Item 4	0.958	0.138
Valores próprios (eigenvalues)	2.335	1.279
% de variância	58.833	31.957
% de variância acumulada	58.833	90.858

Procurámos testar a unidimensionalidade, sugerida pelo autor da escala, e a bifactorialidade, apontada pelos dados do pré-teste, confirmatoriamente (vide Tabela 5).

TABELA 5
Medidas da qualidade de ajustamento para os diferentes modelos factoriais testados para a escala de Violação do Contrato Psicológico

Modelo	Número de factores	X^2	df	X^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMR	RMSEA
1	Unifactorial	853.12 ($p = 0.000$)	2	426.56	0.441	0.722	-0.389	0.151	0.819
2	2 Factores	10.68 ($p = 0.001$)	1	10.681	0.994	0.992	0.917	0.008	0.124

CFI = Comparative Fit Index; GFI = Goodness-of-fit Index; AGFI = Adjusted Goodness-of-fit Index; RMR = Root mean residual; RMSEA = root mean square error of approximation.

A solução encontrada no segundo modelo constitui o melhor modelo confirmatório encontrado (vide Figura 2). Assim o primeiro factor é constituído por dois itens e refere-se à percepção do colaborador de violação do contrato psicológico através dos comportamentos da direcção (*i.e.* 1: Em geral, a direcção da instituição cumpre as obrigações que tem para consigo – item invertido). O segundo factor é constituído por dois itens e refere-se à percepção de violação do contrato psicológico, pelos comportamentos desempenhados pelo próprio (*i.e.* 3: Em geral, cumpre as suas obrigações para com a direcção da sua instituição – item invertido).

No que respeita à análise de fidelidade da escala⁴ obtiveram-se valores ligeiramente abaixo ($\alpha=0.761$) dos verificados pelo estudo original ($\alpha=0.850$). Além da violação do contrato psicológico global, vimos ainda a consistência interna por factor. O primeiro factor, percepção de que a violação do contrato psicológico vem da direcção, apresenta um α de 0.864. O segundo factor, percepção de violação do contrato psicológico por parte do colaborador, tem uma consistência interna de 0.932.

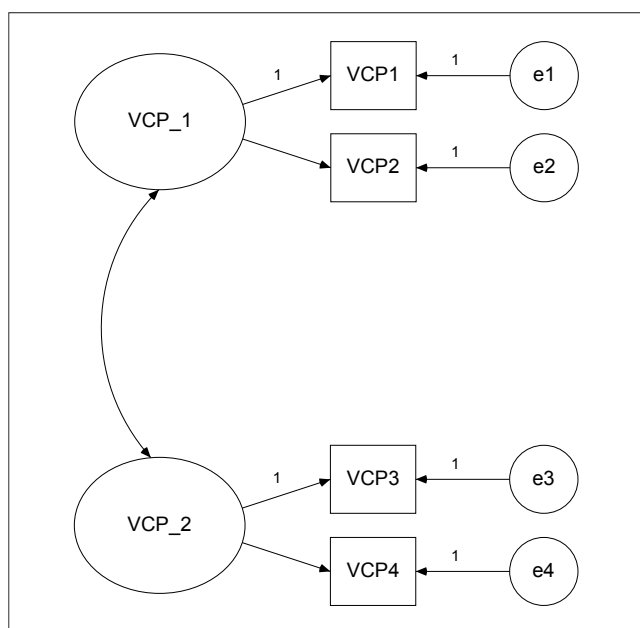


Figura 2 – Modelo factorial adaptado para a escala de Violação do Contrato Psicológico.

CONCLUSÕES

O presente estudo teve como principal objectivo contribuir para a adaptação para a língua portuguesa de escalas que permitissem avaliar o incumprimento do contrato psicológico. As escalas de Ruptura do Contrato Psicológico de Rousseau (2000) e de Violação do Contrato Psicológico de Robinson e Morrison (2000) foram as que seleccionámos devido às boas características psicométricas que apresentam e à ampla aceitação por parte da comunidade científica (Deery, Walsh e Iverson, 2006).

No que respeita à estrutura factorial da escala de Ruptura de Contrato Psicológico, embora a versão original aponte para a unidimensionalidade, no nosso estudo a melhor solução apresenta dois factores. O primeiro factor reporta-se à quebra das promessas feitas aquando da contratação e o segundo factor diz respeito à quebra das promessas feitas, mesmo quando o colaborador sente que cumpre tudo.

As relações entre empregado e organização envolvem a troca de tempo de trabalho, esforço e fidelidade sócio-emocional (Porter, Steers, Mowday e Boulian, 1974; Aselage e Eisenberger, 2003). Os contratos são uma forma de descrever as relações de troca que se desenvolvem entre patrões e empregados (Rousseau, 1989). Neste sentido, os colaboradores podem sentir a quebra do contrato psicológico sobre as promessas feitas aquando da sua contratação (factor 1) e ainda podem percepcionar o incumprimento das promessas feitas ao longo da relação estabelecida entre ambos, ou seja, empregado-organização (factor 2).

A consistência interna da escala adaptada apresenta valores muito adequados e próximo do identificado no estudo original (Rousseau, 2000), o que garante a qualidade desta versão portuguesa.

Por outro lado, analisou-se também a Violação do Contrato Psicológico, ou seja, a experiência afectiva e emocional de desapontamento, frustração, ira e ressentimento que o indivíduo faz da quebra do contrato entre ele e a organização.

O estudo original da escala de Violação do Contrato Psicológico (Robinson e Morrison, 2000) refere a sua unidimensionalidade, no entanto, a melhor solução desta adaptação identifica dois factores. O primeiro

factor refere-se à percepção de violação, por parte do colaborador, devido aos comportamentos da direcção; enquanto o segundo factor identifica os sentimentos de violação do colaborador, devido aos comportamentos do próprio.

Sendo a percepção de violação fruto da interacção entre o colaborador e a organização, parece-nos aceitável e compreensível a bi-lateralidade da relação patente na estrutura factorial identificada. De acordo com Kickul e Lester (2001) e Lester e Kickul (2001), os indivíduos procuram, numa perspectiva equitativa, um balanço entre o que eles recebem da organização e suas contribuições pessoais. Assim, os sentimentos de frustração e ira, decorrentes da percepção emotiva de incumprimento do contrato psicológico, podem ter como responsáveis quer a organização (percepção do colaborador que a mesma não cumpriu com o que prometera) quer o próprio colaborador (percepção do colaborador de que não cumpriu adequadamente os seus deveres enquanto trabalhador da organização).

No que se refere à consistência interna os resultados deste estudo são consistentes com os do estudo original, garantindo-se níveis bastante adequados.

As versões das escalas de incumprimento do contrato psicológico agora identificadas, embora de algum modo distintas factorialmente das originais, corroboram as visões teóricas dos constructos, de quebra e de violação, e garantem bons níveis de consistência interna. Neste sentido, acreditamos que numa próxima etapa deveriam ser garantidas amostras mais heterogéneas, de modo a aprofundarmos as qualidades psicométricas das escalas. Só com mais e melhor conhecimento podemos reconhecer se as estruturas das escalas se mantêm diferentes por questões culturais ou se houve interferência do tipo de amostra deste estudo, activos humanos de universidades públicas portuguesas.

Importa ainda destacar que embora a ideia de incumprimento do contrato psicológico pareça simples, o seu estudo é muito mais complicado devido às dificuldades em reconhecer exactamente os constituintes das referidas promessas, até porque advêm de relações entre pessoas, empregado-organização, e as relações estão em permanente evolução. Neste sentido, a continuação do estudo do incumprimento do contrato psicológico é fundamental e o caminho talvez possa ser pela complementaridade de metodologias (Conway e Brinner, 2005).

Alguns autores referem que estas áreas do contrato psicológico, de violação e quebra, são centrais no estudo do Contrato Psicológico (Conway e Brinner, 2005) e têm repercussões assinaláveis nas atitudes e nos comportamentos dos colaboradores (Gracia, Silla, Peiró e Fortes-Ferreira, 2006; Bal, Lange, Jansen e De Velde, 2008; Richard, McMillan-Capehart, Bhuiyan

e Taylor, 2008), pelo que merecem especial atenção empírica.

REFERÊNCIAS

- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Bal, P. M., Lange, A. H., Jansen, P. G., & De Velde, M. E. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: a meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 143-158.
- Conway, N., & Brinner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: a critical evaluation of theory and research*. Oxford: Oxford University Press.
- Deery, S.J., Walsh, J.T., & Iverson, R.D. (2006). Toward a better understanding of psychological contract breach: a study of customer service employees. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1, 166-175.
- Dunn, J.R., & Schweitzer, M.E. (2005). Feeling and believing: the influence of emotion on trust. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 736-748.
- Gracia, F.J., Silla, I., Peiró, J.M., & Fortes-Ferreira, L. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18, 2, 256-262.
- Harrison, D.A., Newman, D.A., & Roth, P.L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytical comparisons of integrative behavioral outcomes ant time sequences. *Academy of Management Journal*, 49, 305-325.
- Johnson, J.L., & O'Leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.
- Judge, T. A., & Illies, R. (2004). Affect and job satisfaction: a study of their relationship at work and home. *Journal of Applied Psychology*, 89, 661-673.
- Kickul, J., & Lester, S.W. (2001). Broken promises: equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior. *Journal of Business and Psychology*, 16, 191-217.
- Lester, S.W., & Kickul, J. (2001). Psychological contracts in the 21st century: what employees value most and how well organizations are responding to these expectations. *Human Resource Planning*, 24, 1, 463-489.
- Maroco, J. (2003). *Análise Estatística: com a utilização do SPSS*, (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Pereira, A. (2004). *SPSS – Guia Prático de Utilização*, (4ª ed.). Lisboa: Sílabo.
- Pestana, M.H., & Gageiro, J.M. (2005). *Análise de dados para ciências sociais: a complementariedade do SPSS*, (4ª ed.). Lisboa: Sílabo.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Richard, O.C., McMillan-Capehart, A., Bhuiyan, S.N., & Taylor, E.C. (2008). Antecedents and consequences of psychological contracts: does organizational culture really matter? *Journal of Business Behavior*, in press.
- Robinson, S.L. (1996). Trust and breach of psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599.

- 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.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations, 2. *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 121-139.
- Rousseau, D.M. (2000). *Psychological Contract Inventory: Technical Report*. Pittsburgh: Carnegie Mellon University.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Rousseau, D.M., & Parks, J.M. (1993). The contrast of individuals and the organizations. In L.L. Cummings, & B.M. Staw, *Research in organizational behavior* (pp. 1-43). Greenwich: JAI Press.
- Shein, E. (1980). *Organizational Psychologu*. New York: Prentice Hall.
- Sturges, J., Conway, N., & Liefoghe, A. (2005). Managing the career deal: the psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 7, 821-838.
- Thoresen, C.J., Kaplan, S.A., Barsky, A.P., Warren, C.R., & Chermont, K. (2003). The affective under pinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129, 914-945.
- Zhao, H., Wayne, S.J., Glibkowski, B.C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60, 647-680.

Recebido em: 12/11/2009. Aceito em: 112/03/2010.

Notas:

- ¹ A primeira análise exploratória, com a amostra do pré-teste ($KMO=0.707$; Teste de Bartlett: $\chi^2=380.291$; $p=0.000$), demonstrou a existência de dois factores. O primeiro factor é constituído pelos itens 1 a 3, com valores próprios de 2.78 e uma variância de 55.51%. Enquanto o segundo factor, itens 4 e 5, tem valores próprios de 1.71 e uma variância explicada de 34.49%.
- ² No pré-teste foi encontrado um α de Cronbach de 0.699. Os autores que se têm dedicado aos requisitos para a construção de instrumentos de avaliação psicológica concordam que um instrumento que apresente uma consistência interna superior a 0.70 pode ser considerado adequado para avaliar a variável que pretende medir (Nunnally, 1979). No entanto, na literatura, são, muitas vezes, apresentados instrumentos cuja consistência interna se situa abaixo deste valor, como é o caso de Hill e Hill (2000) que defendem que o coeficiente alfa só é inaceitável abaixo de 0.600.
- ³ Numa primeira instância a estrutura factorial da escala foi avaliada com os dados do pré-teste. O teste de KMO apresentou um valor de 0.546, evidenciando-se correlação entre os itens da escala (teste Bartlett: $\chi^2=266.793$; $p=0.000$). Ao prosseguirmos a análise factorial, com esta amostra preliminar, verificámos a existência de dois factores, o primeiro explica 60% da variância e o segundo 33% da variância.
- ⁴ A consistência interna da escala de violação do contrato psicológico, com os dados do pré-teste, foi de 0.765.

Autores:

Joana Vieira dos Santos – Licenciada em Psicologia, área Social e das Organizações. Mestre em Psicologia, na especialidade em Psicologia da Saúde. Doutoranda em Psicologia das Organizações. Assistente no Departamento de Psicologia da Universidade do Algarve.

Gabriela Gonçalves – Doutora em Psicologia Social. Professora Auxiliar no Departamento de Psicologia da Universidade do Algarve. Coordenadora do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações.

Enviar correspondência para:

Departamento de Psicologia
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Universidade do Algarve
Campus de Gambelas
8005-139, Faro, Portugal
E-mail: <jcsantos@ualg.pt>