



LSPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

***Work hard, love harder: uma análise aos
fatores determinantes para o romance
no trabalho***

INÊS SOFIA DOMINGUES SANTOS

Nº 24238

Orientador de Dissertação

PROF. DOUTORA ANA DO NASCIMENTO SABINO

Coordenador de Seminário de Dissertação

PROF. DOUTOR FRANCISCO SANTOS CESÁRIO

Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

AGRADECIMENTOS

O presente projeto é só o “ponto final” de um percurso de 5 anos, 5 anos de muito estudo, de muitas aulas, de muitos trabalhos de grupo, de algumas amizades novas, mas sobretudo de um grande crescimento pessoal.

Agradeço à minha professora e orientadora Ana Sabino, pela sua disponibilidade e apoio ao longo deste ano.

Mas, tudo isto só foi possível graças à minha avó Luz, a avó que me deu a possibilidade de tirar o curso que sempre quis tirar. Quando penso em agradecer é o nome dela que me vem à cabeça. Sei que a conclusão desta etapa é quase tão importante para ela quanto para mim. Nunca me vou esquecer do seu apoio, passem os anos que passarem e, por isso é principalmente a ela que dedico este trabalho.

Agradeço aos meus pais por me terem guiado na direção certa, por me terem apoiado nas minhas decisões (mesmo nas erradas) e por me mostrarem todos os dias (de diversas formas) que me amam incondicionalmente.

Aos meus amigos, que ouviram os meus queixumes tantas vezes e ainda assim me compreenderam e apoiaram. À Cátia e à Rita que foram as que mais “sofreram”.

Ao Miguel que sem saber me acompanhou ao longo destes 5 anos, que me viu crescer enquanto pessoa e neste caso enquanto estudante.

Por fim, dedico também esta conquista a alguém que ficaria muito orgulhoso de mim. Ao meu tio Carlos, por mais anos que passem e chegue eu onde chegar nunca me vou esquecer de ti. Estás presente hoje e estarás sempre.

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo principal investigar a relação entre as atitudes perante o romance no trabalho, a conscienciosidade e o equilíbrio trabalho família com a disponibilidade para ter um romance no trabalho. Procura perceber também o efeito moderador da política organizacional relativa ao romance (se é mais aberta ou fechada e se efetivamente é conhecida pelos membros de uma organização ou não).

A amostra deste projeto é composta por 388 participantes. Para medir a Disponibilidade/Abertura para ter um romance no trabalho, foi utilizado um cenário hipotético e após a apresentação do mesmo foram apresentadas duas questões, uma que pretendia medir a disponibilidade para ingressar num romance no trabalho e outra que pretendia medir a reação para com o cenário. Os restantes construtos foram medidos por intermédio de escalas previamente validadas.

Os resultados demonstram que as atitudes perante o romance no trabalho influenciam positivamente a abertura/disponibilidade para ingressar num romance deste tipo. A conscienciosidade influencia também a disponibilidade para ingressar num romance no trabalho, mas de forma positiva e não negativa (como é hipotetizado no presente estudo). Relativamente ao equilíbrio trabalho-família, não tem qualquer relação com a abertura para ter um romance no trabalho. A política organizacional não modera nenhuma destas relações.

Este estudo demonstra a necessidade de serem definidas políticas de RH relativas aos romances no trabalho nos locais onde ainda não existem. No caso de já existirem devem ser apresentadas aos colaboradores de forma clara, pois há o risco de os mesmos não as conhecerem.

Palavras-chave: romance no trabalho, atitudes, conscienciosidade, política organizacional, equilíbrio trabalho-família

ABSTRACT

The present study has as main objective to investigate the relation between attitudes toward the romance at work, the conscientiousness and balance work family with the willingness to have a workplace romance. Demand also realize the moderating effect of organizational policy relating to romance (if it is open or closed and if effectively is known by members of an organization or not).

The sample for this project is composed by 388 participants. To measure the Availability/opening to have a workplace romance, it was used a hypothetical scenario and after the presentation of the same were tabled two questions, one that wanted to measure the willingness to have a workplace romance and another who wanted to measure the reaction to the scenario presented. The remaining constructs were measured by means of previously validated scales.

The results show that the attitudes toward workplace romance positively influence the opening/availability to join in a romance of this type. The conscientiousness also influences the availability to join a workplace romance, but in a positive and not negative (as is hypothesized in the present study). In relation to the work-family balance, does not have any relation with the opening to have a workplace romance. The organizational policy does not moderates none of these relations.

This study demonstrates the need to be defined HR policies relating to workplace romances in places where they do not exist. In the case of already exist must be presented to employees in a clear way, because there is the risk of them do not know.

Key-word: workplace romance, attitudes, conscientiousness, organizational policy, work-family balance

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
REVISÃO DA LITERATURA	3
Romance no trabalho	3
Atitudes face ao Romance	5
Conscienciosidade	7
Equilíbrio trabalho-família	8
Política Organizacional	10
MÉTODO.....	13
Delineamento	13
Participantes	13
Instrumentos	14
Procedimento	17
RESULTADOS	19
Análise Descritiva	19
Validade (Análise Fatorial Exploratória)	19
Teste de Hipóteses	21
ANEXOS.....	30
Anexo A – Questionário	30
Anexo B – Outputs: Caracterização da amostra	37
Anexo C – Outputs: Análise descritiva	41
Anexo D – Outputs: Análise Fatorial Exploratória	44
Anexo E – Outputs: Análise Correlacional	49
Anexo F – Outputs: Análises de Regressão Linear	50
Anexo G – Outputs: Análise dos efeitos de moderação	52

INTRODUÇÃO

No local de trabalho conhecem-se pessoas e é expectável que as mesmas aprendam umas com as outras, havendo por isso proximidade. Essa proximidade poderá conduzir à atração e ao romance (Lickey, Berry & Whelan-Berry, 2009). A relação entre os colaboradores de uma empresa deixa de ser apenas uma relação entre colegas de trabalho pois demonstra ser cada vez mais central na vida das pessoas, conduzindo a que o/a “colega de trabalho” se torne mais do que um/a “simples” colega (Barros, 2012).

A entrada das mulheres no mercado de trabalho, veio aumentar a frequência de contacto íntimo entre colaboradores homens e mulheres (Dillard, 1987), aumentando também a probabilidade de surgirem relações amorosas em contexto de trabalho (Pierce, Byrne & Aguinis, 1996).

As relações amorosas entre colegas de trabalho, tornou-se então uma questão particularmente comum e importante. Para além disso, é no trabalho que a maioria das pessoas passa grande parte do seu dia sendo também maior a probabilidade de encontrarem pessoas com quem partilham valores e interesses. Deste modo é normal que o local de trabalho seja propício ao surgimento de romances entre colegas (Jones, 1999).

Os romances no trabalho influenciam não só, fatores como a produtividade e a motivação dos colaboradores, como também as próprias decisões da gestão, estando por isso a tornar-se num problema comum às organizações (Dillard & Witteman, 1985; Westhoff, 1985).

Apesar deste fenómeno crescente, a literatura acerca do romance no trabalho apresenta pouco rigor metodológico assim como pouca sustentação empírica e teórica (Pierce et al., 1996).

Segundo Mainiero (1986) o romance no local de trabalho pode ser definido como algum tipo de relação íntima entre dois colegas de trabalho da mesma empresa, podendo a mesma ser manifestada sobre a forma de sentimentos românticos e namoro (Barros, 2012).

As relações amorosas no trabalho são definidas como sendo relações mutuamente desejadas entre dois colegas de trabalho nas quais existe algum tipo de relação sexual ou intimidade (Biggs, Matthewman & Fultz, 2012).

A política organizacional pode desempenhar um papel importante na decisão dos colaboradores de ingressarem num romance no trabalho ou não. E, apesar de não existir um consenso acerca da melhor forma de abordar a questão do romance no trabalho alguma investigação já começou a explorar as melhores práticas (Doll, & Rosopa, 2015).

Algumas organizações têm políticas que o regulam, sendo que os colaboradores que tenham um romance no trabalho podem ser transferidos para outro departamento, ter de participar em sessões de aconselhamento ou mesmo enfrentar o despedimento (Doll, & Rosopa, 2015).

No presente estudo é proposto que a conscienciosidade (entendida como indivíduo orientado para atingir objetivos, organizado e alguém com quem se pode contar) possa estar relacionada com a disponibilidade para ter um romance no trabalho. Existem evidências no estudo de Engel et al. (2002), em que a conscienciosidade foi a única das cinco dimensões do Modelo dos Big-Five que previa a paixão (atração física e sexual por exemplo), a intimidade e a satisfação na relação tanto para homens como para mulheres. Para além destas evidências, Schmitt e Shackelford (2008) recolheram dados de cerca de 13 mil participantes em 46 países e verificaram que a conscienciosidade estava relacionada negativamente com as relações de curto prazo e com a infidelidade (Doll & Rosopa, 2015). Propomos ainda neste projeto que o equilíbrio trabalho-família pode estar relacionado com a disponibilidade para ter um romance no trabalho. Existem evidências de que o conflito trabalho-família ou a falta de equilíbrio entre os dois, de forma continuada e excessiva, poderá ter consequências negativas a nível pessoal, como a diminuição da qualidade de vida familiar/conjugal por exemplo (Carvalho, 2012). Deste modo pretende-se perceber se estas consequências negativas se refletem numa maior abertura ou disponibilidade para ter um romance no trabalho.

Posto isto, a questão de investigação deste projeto é: Será que a política organizacional afeta a relação entre (1) as atitudes perante o romance no trabalho, (2) a conscienciosidade e (3) o equilíbrio trabalho família com a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho?

De forma a dar resposta a esta questão de investigação, apresentam-se os seguintes objetivos específicos:

- 1) Perceber se as Atitudes para com o romance no trabalho influenciam a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho.
- 2) Perceber se a Conscienciosidade influencia a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho.
- 3) Perceber se o Equilíbrio Trabalho-Família influencia a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho.
- 4) Perceber se o conhecimento da Política Organizacional e o seu grau de restrição moderam a relação entre (1) as atitudes, (2) a conscienciosidade, (3) e o equilíbrio trabalho-família com a disponibilidade/abertura para ter um romance no trabalho.

REVISÃO DA LITERATURA

Romance no trabalho

Entende-se o romance no trabalho como sendo uma relação consensual entre dois membros da mesma organização que inclui uma atração sexual mútua (Salvaggio, Streich, Hopper, & Pierce, 2011). Uma relação próxima no trabalho pode ser considerada um romance no trabalho quando dois colaboradores se apercebem que têm uma atração mútua e agem de acordo com os seus sentimentos românticos, através de um encontro ou de uma associação íntima. Geralmente as relações românticas, nomeadamente as que ocorrem no trabalho, incluem um intenso desejo de estar na presença do par romântico; a partilha e troca de assuntos íntimos e pessoais; afeto e respeito; estados emocionais positivos, como a necessidade de satisfação, alegria e gratificação sexual; atração física e desejo de beijar, acariciar e de consumir o ato sexual com o parceiro. De um modo geral, as relações românticas no trabalho são caracterizadas por um desejo mútuo e não como algo não desejado ou assédio (Pierce, Byrne, & Aguinis, 1996).

De uma forma mais precisa, a natureza dos romances no trabalho pode ser conceptualizada de acordo com a teoria triangular do amor de Stenberg's (1986, 1988). Esta teoria especifica que todas as relações amorosas são baseadas em três componentes, que em conjunto, constituem os vértices de um triângulo. A primeira componente é a intimidade, isto é, os sentimentos de proximidade e ligação típicos de uma relação; a segunda componente é a paixão que inclui elementos que impulsionam o romance, como a atração física e a consumação sexual; a terceira e última componente é a decisão de compromisso, que inclui em primeira instância a consciencialização de que alguém está apaixonado por outra pessoa e, em última instância o comprometimento de continuar a amar essa pessoa (Pierce et al., 1996).

Através da combinação destas três componentes surgem cinco tipos de amor: o *liking*, *infatuated love*, *romantic love*, *fatuous love* e o *consummate love* (Pierce et al., 1996).

De acordo com Sterberg *liking* é algo mais “leve”, isto é, existe intimidade, mas não sentimentos mais intensos de paixão ou de compromisso. Em contexto de trabalho, o *liking* pode surgir numa relação de proximidade numa fase preliminar, quando dois colaboradores se estão a conhecer melhor ou a desenvolver alguma familiaridade/intimidade. *Infatuated love* acontece quando duas pessoas se apaixonam “à primeira vista” (Sternberg, 1986, p. 124). Em contexto de trabalho ocorre quando dois colaboradores sentem atração física e desejo imediatos assim como intimidade ou compromisso. O *romantic love* por sua vez comporta tanto a intimidade e paixão típicas de uma relação próxima como um gostar associado a estimulação e atração física. Quando dois colaboradores sentem uma atração física mútua e mantêm laços emocionais fortes, estão a

expressar um amor romântico. O *fatuous love*, por sua vez, envolve apenas componentes como a paixão e o compromisso, não existindo intimidade. Este tipo de amor entre dois colaboradores pode resultar numa relação de longo prazo baseada apenas na paixão ou excitação mútuas, não existindo uma ligação sentimental. Por último, o *consummate love* inclui o tal triângulo, a combinação das três componentes. Este é o tipo de amor que as pessoas de uma organização poderão tentar alcançar numa relação romântica (Pierce et al., 1996).

Desta forma, a teoria triangular do amor de Stenberg permite-nos distinguir o gostar de sentimentos de amor propriamente ditos, defendendo que os romances no trabalho envolvem variações de intimidade, paixão e compromisso, razão pela qual se mostra particularmente importante não só para retratar a natureza dos romances no trabalho, como também para compreendermos a forma como surgem.

O estudo destas relações no trabalho é importante por diversos motivos. Estas relações influenciam não só o indivíduo, como também o grupo e o próprio comportamento organizacional (Salvaggio, Streich, Hopper, & Pierce, 2011).

Apesar de não serem frequentemente abordados nas políticas de Recursos Humanos, os romances no trabalho são bastante comuns (Doll & Rosopa, 2015).

As relações românticas e sexuais no trabalho podem afetar não só as relações interpessoais como também a produtividade. No entanto, existe também investigação que indica que o romance no trabalho aumenta a produtividade e melhora o clima organizacional e cultura, pois acrescenta excitação, promove a comunicação, estimula a criatividade e aumenta a satisfação no trabalho (Biggs, Matthewman & Fultz, 2012).

Mainero (1989) refere mesmo que o romance no trabalho marca uma nova revolução sexual. Isto porque o local de trabalho é cada vez mais visto como um ambiente “sexual”. Não só as mulheres passaram cada vez mais a fazer parte do mercado de trabalho como também estão cada vez mais em posições de liderança (Biggs et al., 2012).

Muitas pessoas conhecem os seus parceiros no trabalho. As, muitas vezes, longas horas de trabalho fazem com que homens e mulheres tenham de passar muito tempo juntos, o que aumenta a sua interação e interdependência. Isto é ainda reforçado pelas relações interpessoais intensas no trabalho, pela partilha de interesses e ligação ao trabalho (Biggs et al., 2012).

Este aumento da interação entre homens e mulheres aumenta a possibilidade de surgirem encontros sexuais ou românticos. A sexualidade nunca poderá ser completamente distanciada do trabalho. Kakabadse e Kakabadse (2004) defenderam que para que sejam criadas políticas adequadas e sensíveis relativamente a este assunto é fundamental que se entenda a intimidade do local de trabalho. É necessário preparar bem os *managers* em relação às relações interpessoais no

trabalho para que os mesmos estejam preparados e conseqüentemente saibam como agir nestas situações mais sensíveis. Apesar disso, ainda há pouco conhecimento sobre este fenômeno organizacional (Biggs et al., 2012).

A visão de que não existe sexualidade no local de trabalho vem da ideia de que a sexualidade existe para lá dos limites do profissionalismo, isto é, que ser profissional significa que se saiba separar o trabalho do sexo e/ou do romance. Ao trazeremos o amor para o trabalho estamos a trazer uma emoção irracional para um local à partida estritamente racional, que aliás foi fundado sob a racionalidade (Biggs et al., 2012).

Existe o pensamento de que não só a sexualidade se deve manter fora do trabalho, como também que aqueles que a deixem “entrar” devem sofrer conseqüências/ser disciplinados. Esta forma de olhar para o assunto não é algo que vá mudar tão cedo mesmo com o aumento da ocorrência de romances no trabalho. Mead (1978, p.54 cit por Biggs (p.273)) define os taboos básicos da sociedade como sendo: “As intensas e profundas proibições contra comportamentos “impensáveis”, sendo que o romance no trabalho se trata de um destes taboos”.

Este tema é já algo tratado compreensivamente na literatura, particularmente, Pierce et al., (1996) descreve um modelo compreensivo do romance no trabalho. Este modelo inclui não só os fatores relacionados com a sua emergência, como também as possíveis conseqüências que dele advêm. E, apesar de algumas partes do modelo já terem sido estudadas empiricamente, outras permanecem ainda por estudar (Salvaggio et al., 2011).

O modelo de Pierce et al., (1996) inclui as atitudes para com o romance no trabalho, a cultura organizacional e a autonomia no trabalho como preditores do romance no trabalho, no entanto, para um melhor entendimento das razões que levam os colaboradores de uma organização a embarcar num romance com um colega de trabalho, pode ser útil incluir outras variáveis (Doll & Rosopa, 2015). Em particular variáveis como a personalidade dos colaboradores e o equilíbrio entre o trabalho-família, poderão ajudar a prever a sua abertura para vir a ter um romance no trabalho tal como é proposto no presente projeto.

Atitudes face ao Romance

Eagly e Chaiken, (1993) propuseram uma definição de atitude assente em três elementos, a avaliação, o objeto atitudinal da atitude e a tendência psicológica. A tendência psicológica é o estado interno da pessoa que a predispõe para certas respostas avaliativas (positivas; negativas); a avaliação é expressa em classes de resposta avaliativa (pode ser explícita ou implícita; cognitiva, afetiva ou comportamental) associadas a um certo estímulo (entidade/objeto) e o objeto atitudinal é a entidade ou estímulo alvo da avaliação (Eagly & Chaiken, 2007).

Estes três elementos em conjunto traduzem-se na propensão que determinado indivíduo tem para avaliar uma dada entidade/objeto com um certo nível de acordo ou desacordo. A avaliação tem a ver com os aspetos avaliativos das crenças e pensamentos, sentimentos e emoções, e intenções e comportamentos observáveis. Estas reações podem ser uma experiência consciente causada por determinada atitude, mas não têm propriamente de o ser (pode ser uma experiência inconsciente) (Eagly & Chaiken, 2007).

Deste modo, a atitude é uma tendência psicológica que é expressa através da avaliação de uma certa entidade/objeto num certo nível de acordo ou desacordo. (Eagly & Chaiken, 2007).

Parece existir um consenso entre os psicólogos sociais de que o comportamento humano é orientado para objetivos. De um modo geral estamos normalmente cientes das ações que temos de executar para atingir um determinado objetivo. As ações são, por sua vez, controladas por intenções (Ajzen, 1985).

Ajzen (1985) propõe a Teoria da Ação Planeada, que traça as relações causais entre as crenças, as atitudes, e as intenções e o comportamento em si.

Diversos comportamentos do dia-a-dia são considerados como sendo controlados pela vontade que as pessoas têm, isto é, as pessoas têm determinados comportamentos se assim o entenderem. De acordo com esta ideia, a teoria defende que a intenção ou vontade que a pessoa tem para desempenhar ou não um dado comportamento, determina diretamente a sua ação/comportamento. Sendo assim, é expectável que as pessoas ajam de acordo com as suas intenções (Ajzen, 1985).

A Teoria da ação planeada de Ajzen (1985, 1991), sugere que para além das normas sociais e do controlo que as pessoas têm sob determinada situação, as atitudes que têm, negativas ou positivas, acerca de um comportamento, pessoa, situação, etc, têm influência na previsão do comportamento. Por exemplo, se um colaborador tem atitudes positivas acerca do romance no trabalho, se a organização apoia a sua atitude e se o mesmo controla o seu comportamento, é espectável que o colaborador aja de acordo com a sua atitude (Doll & Rosopa, 2015).

O modelo de Pierce et al., (1996) ilustra a relação entre as atitudes acerca do romance no trabalho e o envolvimento num romance no trabalho (Doll & Rosopa, 2015).

Pierce (2004) verificou que era mais provável que os colaboradores que tinham atitudes mais positivas acerca dos romances no trabalho, reportassem eles mesmos estarem envolvidos num romance no trabalho (Doll & Rosopa, 2015).

Nesse sentido, colocamos a seguinte hipótese:

H1: Atitudes positivas acerca do romance no trabalho influenciam positivamente a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho.

Conscienciosidade

O Modelo dos Big-Five é utilizado muitas vezes nas organizações nos processos de seleção para caracterizar a personalidade dos candidatos. Doll e Rosopa (2015) exploraram a relação entre a personalidade e os romances no trabalho utilizando exatamente este modelo. Propuseram que a conscienciosidade (ex. tendência de um indivíduo para ser orientado para objetivos, organizado e confiável) poderia estar relacionada com as atitudes e abertura para ter um romance no trabalho.

Existe alguma discórdia relativamente à definição de conscienciosidade, sendo que Noller et al., (1987), sugeriram que a mesma reflete fidelidade, ou seja, cuidado, responsabilidade, organização e planeamento. Outros autores acrescentam ainda a estes traços, variáveis como trabalho duro, orientação para objetivos e perseverança (Barrick & Mount, 1991).

Tendo em conta a literatura existente acerca do tema romance no trabalho, a conscienciosidade parece ser um preditor importante de vários aspetos do romance. Alguns exemplos são a relação já demonstrada entre a conscienciosidade e a qualidade das relações, o compromisso e a intimidade (Doll & Rosopa, 2015).

Engel et al. (2002) referiu que a conscienciosidade poderá estar associada à intimidade porque se trata de um fator da personalidade que envolve autocontrolo e orientação para a realização, o que pode levar a que um indivíduo mais consciencioso tenha mais tendência para a intimidade de modo a alcançar relações bem-sucedidas. Para além disso, a conscienciosidade está associada a persistência, fidelidade e alcance de objetivos, o que pode explicar a sua associação com o compromisso (ex. uma pessoa que se compromete, não desistindo de perseguir um objetivo até que o alcance) (Ahmetoglu & Chamorro-Premuzic, 2010).

Um indivíduo consciencioso tem mais motivação para “investir” nas suas relações amorosas, utilizando o seu autocontrolo, responsabilidade e orientação para objetivos para benefício das suas relações interpessoais (Ahmetoglu & Chamorro-Premuzic, 2010).

No que se refere ao trabalho, tem se vindo a demonstrar que a conscienciosidade é um preditor válido de diversas áreas da performance.

Hurtz e Donovan, (2000) verificaram que a conscienciosidade de entre os cinco fatores do Modelo dos Big Five, é o fator que tem uma relação “mais forte” com a performance no trabalho no geral. As pessoas que se descrevem a si mesmas como sendo trabalhadoras, confiáveis e organizadas, aparentam ter uma performance no trabalho melhor do que outras que acreditam ser menos fortes nestas características.

É mais provável que colaboradores conscienciosos, em relação aos menos conscienciosos, realizem tarefas extra, isto é, tarefas que vão para além da sua função oficial ou das suas

responsabilidades, o que afeta positivamente a organização e os seus membros (Doll & Rosopa, 2015).

Mais, é mais provável que colaboradores menos conscienciosos tenham comportamentos mais negativos e contraproducentes (que de alguma forma prejudiquem os objetivos da organização), do que colaboradores conscienciosos (Doll & Rosopa, 2015).

Doll e Rosopa (2015) propuseram que uma pessoa mais conscienciosa tem menos abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho do que uma pessoa menos conscienciosa, pois defendem que é menos provável que um colaborador consciencioso tenha algum tipo de comportamento sexual no trabalho e mais provável que esteja preocupado com o facto desse tipo de comportamento romântico ser contraproducente. No seu estudo não suportaram esta teoria.

No presente estudo vamos então testar essa mesma relação, entre a conscienciosidade e a abertura para ter um romance no trabalho. Propondo a seguinte hipótese:

H2: A conscienciosidade influencia negativamente a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho.

Equilíbrio trabalho-família

A vida familiar e o trabalho têm sido considerados dois campos interdependentes e que necessitam de grande investimento na vida adulta. No entanto, a sua conciliação acarreta um grande esforço por parte dos adultos, o que tem consequências para os próprios, para as organizações e para a sociedade de uma forma geral. Esta relação entre a família e o trabalho tem vindo a ser indicada como preditora de bem-estar nos países europeus (Carvalho, 2016).

A relação entre trabalho-família pode ser influenciada por vários fatores. Edwards e Rrothbard (2000) defendem que as diversas formas como estas duas esferas interagem podem ser divididas em seis categorias diferentes: a *contaminação* – o trabalho e a família são semelhantes havendo o impacto de um domínio sobre o outro; a *compensação* – o facto de estar descontente com uma das esferas faz com que o indivíduo procure satisfação e contentamento na outra, isto é, estando descontente no trabalho vai procurar satisfação na sua vida pessoal para compensar essa insatisfação e vice-versa; a *segmentação* que consiste em separar a vida familiar do trabalho de modo a impedir a influência de um sobre o outro; o *escoamento dos recursos* – como os recursos são limitados (tempo, atenção, energia) o indivíduo acaba por se dedicar mais a uma esfera do que à outra (que fica carente); e o *conflito*, os deveres familiares são incompatíveis com os deveres do trabalho e vice versa, sendo que o cumprimento dos deveres de uma das esferas impede o cumprimento dos deveres da outra (Goulart Júnior; Cunha; Corrêa, & Gouveia, 2013).

Allen e colaboradores (2000), na sequência de uma extensa revisão da literatura sobre este campo, encontraram evidências que os levaram a concluir, inclusivamente, que este conflito poderá ter consequências disfuncionais a nível laboral (ex. diminuição da satisfação com o trabalho, diminuição do compromisso com a organização ou aumento da intenção de abandonar a organização), a nível pessoal (ex. diminuição da satisfação com a vida em geral ou diminuição da qualidade de vida familiar/conjugal) e a nível do bem-estar físico e psicológico (ex. presença de sintomas como o stresse, a depressão, a ansiedade ou a irritabilidade, maior tendência para o abuso de substâncias) (Carvalho, 2012).

Relativamente aos casamentos, existe consenso entre os investigadores da área em relação a uma das principais mudanças que impacta o mesmo - a entrada maciça de mulheres casadas no mercado de trabalho. Este acontecimento teve início há mais de 50 anos tendo gerado alterações nas relações de género, no casamento, na família, na saúde física e mental e na sociedade de modo geral (Perlin, 2006).

Dentre os casamentos contemporâneos existem os de duplo-trabalho, isto é, ambos os cônjuges trabalham a tempo inteiro. Alguns investigadores consideram que neste tipo de casamento, os cônjuges compreendem-se mutuamente pois conhecem os desafios que cada um tem para conseguir gerir a interação entre o trabalho e a família, o que conduz a uma maior satisfação pois apoiam-se um no outro. Outros investigadores defendem o contrário. Sendo que ainda outros, alegam que este facto tanto pode aumentar como diminuir a satisfação (Perlin, 2006).

Esta relação entre a vida familiar e o trabalho é uma questão relativamente recente e que tem sido alvo de discussão por se tratar de um tema controverso e difícil de tratar. As mudanças numa das áreas impactam a outra e vice-versa tendo repercussões em quase todas as esferas sociais (Perlin, 2006).

Diversos autores referem que é importante que haja interação entre a esfera do trabalho e a esfera familiar e do casamento. Os casais acabam por sentir na sua vida quotidiana o impacto causado pela sobrecarga de papéis que lhes é imposta ao tentarem conjugar a vida pessoal e familiar e as exigências do trabalho (Perlin, 2006).

As exigências do trabalho criam conflito na vida familiar o que diminui a satisfação familiar e principalmente a satisfação conjugal. O stress provocado pelo trabalho impacta o funcionamento do casal (Duarte, 2015).

Relativamente ainda à vida sexual do casal, atualmente a relação sexual surge como algo que já não serve exclusivamente para a reprodução como antigamente, podendo envolver troca de amor, afeto, sensualidade ou puramente prazer. O sexo encontra-se entre as principais dimensões da vida individual e cultural tanto para homens como para mulheres e, uma vez que a maioria das

relações ocidentais são monogâmicas, é esperado que o mesmo seja vivido e expressado na vida conjugal. Quando isto não acontece, isto é, quando o sexo não é vivido no casamento de uma forma satisfatória, poderão surgir vazios individuais e relacionais a serem preenchidos (Perlin, 2006).

A qualidade de vida de um indivíduo está ligada intrinsecamente a uma vida sexual saudável. Sendo assim, um casamento feliz pressupõe a relação sexual, sendo a mesma um forte indicador da qualidade de vida do casal (Perlin, 2006).

Nabaro e Ivanir (2002) relativamente a relacionamentos extraconjugais referem que a falta ou dificuldade em expressar fisicamente amor, afeto e/ou desejo sexual torna-se propício ao surgimento de crises extraconjugais (Perlin, 2006).

Como já referido anteriormente muitas vezes as pessoas passam mais tempo no trabalho do que em casa.

O facto de passarem uma grande parte do seu tempo com colegas de trabalho, quer seja em reuniões, viagens de negócios ou mesmo em espaços comuns na empresa, leva inevitavelmente à proximidade (Barros, 2012).

Desta forma, o local de trabalho poderá surgir como o panorama ideal para que se desenvolvam interesses que podem ser de teor romântico ou sexual, o que não só resulta da proximidade e exposição repetidas como também do facto do local de trabalho ser um local “protegido” e comum (Barros, 2012).

Posto isto, pretendemos com o presente estudo perceber se o facto de não existir equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho (e as consequências negativas que daí podem advir) e passando os indivíduos mais tempo com os colegas de trabalho do que com o conjugue/par romântico ou com potenciais pares românticos nos tempos livres, poderá levar a que haja uma maior disponibilidade/abertura para ter um romance no trabalho. Colocamos então a seguinte hipótese:

H3: O equilíbrio trabalho-família influencia negativamente a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho.

Política Organizacional

Uma política pode ser definida como sendo um curso de ação ou um princípio orientador. Sendo assim, pode deduzir-se que uma política se trata de uma ação que deve ser tomada ou de um processo que tem de ser acompanhado, mas também de uma posição ou declaração que pode ser feita. Um processo pode ser definido como um conjunto de passos que devem ser seguidos para alcançar um determinado fim (Von Solms, & Von Solms, 2004).

O desejo das chefias é demonstrado através da política organizacional e, se todos os passos forem seguidos de forma meticulosa, o mesmo é alcançado, indo de encontro ao objetivo inicial da política (Von Solms, & Von Solms, 2004).

A chefia sénior é responsável pelo bem-estar na organização e, desta forma a mesma tem de definir de forma clara a direção que a organização deve tomar para ser bem-sucedida. Esta direção é demonstrada ou definida através de um conjunto de políticas. São comunicados diversos aspetos com estas políticas. O seu objetivo é influenciar e determinar a conduta dos colaboradores. Assim, de forma indireta, as chefias determinam as ações dos seus colaboradores (Von Solms, & Von Solms, 2004).

Podemos então concluir que se as chefias quiserem que os seus colaboradores ajam de determinada forma, que seja benéfica para a organização, devem definir de certa forma o seu comportamento. Isto pode ser feito através da definição de políticas e processos específicos. Por sua vez, estas políticas e processos devem espelhar as crenças e conceções da organização (Von Solms, & Von Solms, 2004).

As políticas organizacionais podem também desempenhar um papel na determinação dos colaboradores para avançar para um romance no trabalho (Doll, & Rosopa, 2015).

Cada vez mais organizações já implementaram políticas relativamente aos romances no trabalho. No entanto, não existe um consenso em relação à melhor forma de abordar este tema. As organizações que proíbem ou regulam os romances no trabalho correm o risco de parecer austeras e, como consequência, tornarem-se menos apelativas para novos candidatos (Doll, & Rosopa, 2015).

Sendo assim, se as organizações desejam desviar o romance no trabalho sem o regular demasiado, pode ser útil investigar os fatores que influenciam a formação deste tipo de relações (Doll, & Rosopa, 2015).

Por norma, os romances no trabalho não são bem aceites, pois parece não existir o desenvolvimento de políticas e procedimentos para lidar com estes relacionamentos por se tratar de um tema difícil de abordar. O romance no trabalho pode ser encarado como algo para além da organização, que não é da responsabilidade da gestão da empresa, e que nada que ver com o trabalho e/ou negócio. No entanto, mesmo quando não existe um controlo ou proibição das relações amorosas no trabalho, deve ser mantido o respeito de modo a não prejudicar a empresa de forma alguma (Barros, 2012).

Por outro lado, uma relação amorosa no trabalho pode trazer consequências negativas que irão exigir uma reação ou posição por parte da organização que já deve estar definida nas políticas e

procedimentos de forma a que os Recursos Humanos não tenham impasses a gerir situações deste tipo (Barros, 2012).

Pierce e Aguinis (2009, cit por Barros (p.16)) defendem mesmo que “o papel do gestor na empresa não passa só por negócios, mas também por gerir romances no local de trabalho”.

Posto isto, colocamos a seguinte hipótese:

H4: O conhecimento da política organizacional (conhece ou não conhece) modera a relação entre as atitudes perante o romance no trabalho, a conscienciosidade e o equilíbrio trabalho família com a abertura para ter um romance no trabalho, sendo que se espera que uma política mais restrita esteja negativamente relacionada com a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho.

H5: O grau de restrição da política organizacional (restrita e não restrita) modera a relação entre as atitudes perante o romance no trabalho, a conscienciosidade e o equilíbrio trabalho família com a abertura para ter um romance no trabalho, sendo que se espera que uma política mais restrita esteja negativamente relacionada com a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho.

MÉTODO

Delineamento

O presente estudo, é um estudo empírico, quantitativo, uma vez que todas as variáveis em estudo são avaliadas através de uma escala de medida, o que permite a sua quantificação. O delineamento é correlacional, sendo que as variáveis em estudo estão correlacionadas e trata-se de uma investigação de natureza transversal, pois a recolha e tratamento de dados foi efetuada num só momento (Coutinho, 2011).

A presente investigação é hipotético-dedutiva, uma vez que se colocam hipóteses que se pretendem testar (Coutinho, 2011). O objetivo das hipóteses colocadas é o de estudar a relação entre as variáveis em estudo: Atitudes (perante o Romance no trabalho), Equilíbrio Trabalho-Família, Conscienciosidade e Abertura/Disponibilidade para ter um romance no trabalho.

Participantes

A amostra do presente estudo é composta por 388 participantes tendo os mesmos sido selecionados de forma aleatória por conveniência através das redes sociais.

Os participantes têm idades compreendidas entre os 19 e os 74 anos (média=35.4; SD=10.7). Destes 388 sujeitos, 248 são mulheres (64%) e 140 são homens (36%), havendo por isso um peso maior do sexo feminino relativamente à variável Género. Em relação à variável Estado Civil, a nossa amostra é composta na sua maioria por pessoas casadas ou em união de facto (37%), seguindo-se as pessoas numa relação séria (27%) e as pessoas solteiras (26%). 26 participantes são divorciados/as (6.7%), 6 são separados/as (1.5%) e dois participantes são viúvos/as (0,5%). Em termos de habilitações literárias, a maioria da nossa amostra tem uma Licenciatura - 144 participantes têm uma Licenciatura/Bacharelato (37.1%), 139 têm o 12º ano (35.8), 59 têm um Mestrado (15.2%), 36 têm o 9º ano (9.3%) e apenas 9 participantes têm um Doutoramento (2.9%). No que diz respeito ao cargo desempenhado, 93 participantes desempenham um cargo de chefia (24.0%) e a grande maioria, 295 participantes (76.0%) desempenha um cargo de não chefia. Relativamente ao setor em que trabalha, a grande maioria da população da nossa amostra trabalha no Setor Privado (77.6%) sendo que apenas 21.6% trabalha no Setor Público (para mais detalhes, ver Anexo B).

Instrumentos

Para este estudo utilizamos três escalas diferentes, assim como um caso hipotético.

Para medir a variável Disponibilidade/Abertura para ter um romance no trabalho, foi utilizado um cenário hipotético. Este cenário foi retirado do artigo de Doll e Rosopa (2015), tendo sido traduzido através do método de tradução retroversão. Após a apresentação do caso hipotético foram apresentadas duas questões, uma que pretendia medir a disponibilidade para ingressar num romance no trabalho, sendo a escala utilizada de tipo Likert (1 a 5), sendo que 1 corresponde a “Nada Disposto” e 5 corresponde a “Totalmente Disposto”; e a outra questão pretendia medir a reação para com o cenário, sendo a escala utilizada também de tipo Likert (1 a 5) em que 1 corresponde a “Muito Negativa” e 5 “Muito Positiva”.

<i>Cenário Hipotético</i>		
<i>Disponibilidade para ter um Romance no trabalho</i>	Ultimamente começou a perceber que tem sentimentos para com um dos seus colegas de trabalho, ele/ela não é seu superior. Você e o seu colega de trabalho são ambos solteiros, com uma grande atração física um pelo outro, e estão a desenvolver uma proximidade e conexão através das interações um com o outro. Sabe que ele/ela também está interessado em si. Sente que quer mais do que apenas uma amizade com o seu colega de trabalho e acredita que a relação com ele/ela poderia ser muito significativa e duradoura na sua vida.	
	Codificação	Itens
	DRT1	O quão disposto estaria a iniciar o romance no trabalho descrito na situação acima?
DRT2	Qual a sua reação para com o cenário descrito?	

Relativamente às atitudes para com o romance no trabalho foram medidas utilizando 5 itens retirados do questionário de Powell (1986), tendo sido escolhidos os itens que se adequavam ao objetivo do estudo, isto é, itens relacionados com as atitudes perante certos comportamentos sexuais/românticos no trabalho. Os itens foram traduzidos utilizando o método de tradução retroversão. A Escala de resposta utilizada é de tipo Likert (1 a 5), sendo que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 corresponde a “Concordo Totalmente”.

	<i>Codificação</i>	<i>Itens</i>
<i>Atitudes perante o Romance no Trabalho</i>	ATR1	É aceitável que alguém procure no trabalho alguém para casar
	ATR2	É aceitável que alguém se vista de forma atrativa para chamar a atenção de colegas do sexo oposto
	ATR3	Algumas piadas e indiretas de teor sexual no trabalho devem ser toleradas
	ATR4	Eu iria participar em comportamentos mais sexuais se isso fosse comum no meu grupo de trabalho
	ATR5	Eu nunca me envolveria intimamente com um colega de trabalho

A Conscienciosidade foi medida utilizando uma escala de 9 itens retirada do Inventário Big Five, sendo uma das 5 dimensões do mesmo. Foi desenvolvida por John, Donahue, e Kentle (1991) e traduzida por Coelho (2010), sendo uma dimensão da personalidade. A escala de resposta utilizada é de tipo Likert (1 a 5), sendo que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 corresponde a “Concordo Totalmente”.

	<i>Codificação</i>	<i>Itens</i>
<i>Conscienciosidade</i>	Vejo-me como alguém que...	
	C1	... é minucioso(a) no seu trabalho
	C2	... é, por vezes, descuidado(a).
	C3	... é um(a) trabalhador(a) de confiança
	C4	... tende a ser desorganizado(a)
	C5	... tende a ser preguiçoso(a).
	C6	... é persistente até a tarefa estar concluída
	C7	... é eficiente nas tarefas que realiza
	C8	... faz planos e segue-os cuidadosamente
C9	... se distrai com facilidade	

O Equilíbrio trabalho-família foi medido utilizando a versão portuguesa (Carvalho, 2016) da Escala de 15 itens de Carlson et al. (2000). A Escala de resposta utilizada é de tipo Likert (1 a 5) sendo que 1 corresponde a “Quase Nunca” e 5 corresponde a “Quase Sempre”.

<i>Codificação</i>	<i>Itens</i>
ETFR1	Sinto que não tenho tempo suficiente para as minhas tarefas em casa, devido ao tempo que tenho de despende no trabalho.
ETFR2	O stress provocado pelo meu emprego faz com que chegue a casa irritado.
ETFR3	Sinto-me "culpado" por gastar tanto tempo no emprego e não ter tempo suficiente para a minha família.
ETFR4	Quando chego a casa vindo do emprego, estou demasiado cansado fisicamente para fazer as minhas tarefas familiares.
ETFR5	O meu trabalho permite-me ter tempo para cumprir com as minhas responsabilidades familiares.
ETFR6	O meu trabalho afasta-me, mais do que eu gostava, das atividades familiares.
ETFR7	A tensão e a ansiedade provocadas pelo meu emprego interferem com a minha vida familiar.
ETFR8	Tenho tanto trabalho para fazer no meu emprego, que não consigo descontraí-me quando estou com a família.
ETFR9	As exigências do meu trabalho tornam difícil manter o tipo de relação que eu gostaria de ter com o meu marido/minha mulher e/ou com os meus filhos.
ETFR10	Quando chego a casa do trabalho estou emocionalmente tão cansado, que não consigo estar disponível para a minha família.
ETFR11	O meu emprego retira-me tempo que eu gostaria de passar com a minha família/amigos.
ETFR12	Os meus chefes e colegas não gostam da frequência com que eu estou preocupado com a minha vida pessoal do trabalho.
ETFR13	Enquanto estou em casa, estou preocupado com o trabalho.
ETFR14	O meu emprego interfere negativamente com as minhas tarefas familiares.
ETFR15	Devido a todas as pressões do emprego, quando chego a casa estou demasiado stressado para fazer as coisas de que gosto.

Para medir a variável Política Organizacional foi apenas questionado aos participantes se conheciam a política de RH da sua empresa acerca da existência de romances entre colegas (sim ou não). Em caso afirmativo era-lhe questionado o quão restrita/aberta era essa política de RH sobre a existência de romances no trabalho entre colegas. A Escala de resposta utilizada foi uma Escala de tipo Likert (1 a 5) em que 1 corresponde a “Muito Restrita” e 5 corresponde a “Muito Aberta”.

Procedimento

O questionário utilizado no presente estudo foi construído na plataforma *Google Docs* e partilhado através de um link gerado automaticamente. Essa partilha foi efetuada no Facebook, LinkedIn e Instagram.

Numa primeira fase foi necessário traduzir a definição de Romance no Trabalho, a Escala – das *Atitudes face ao Romance*, o caso hipotético (utilizado para medir a disponibilidade/abertura para ter um romance no trabalho), tendo sido utilizado o método de tradução-retroversão de modo a obter uma tradução fiel ao conteúdo original.

O questionário foi dividido em nove partes, a primeira é de caráter informativo, a segunda parte é relativa aos dados biográficos, e a terceira contém uma definição de Romance no Trabalho. Nas restantes cinco partes são aplicadas as Escalas de medição das variáveis em estudo (Anexo A).

A primeira secção contém o tema em estudo e o consentimento informado, sendo que para avançar para o questionário é necessário selecionar “*avançar*” para concordar/aceitar o mesmo. Na secção seguinte (informações adicionais) pretende-se recolher algumas informações biográficas. A variável “Género” tem como opções “Feminino” e “Masculino”. De seguida temos a variável “Idade”, que é questionada de forma aberta. A variável Estado Civil tem como opções “9º ano”, “12º ano”, “Licenciatura/Bacharelato”, “Mestrado” e por fim “Doutoramento”. De seguida é colocada uma questão de “sim ou não” relativamente ao desempenho ou não de um cargo de chefia e outra questão com duas opções de resposta onde se questiona se o/a participante trabalha no setor público ou privado. Posteriormente, é apresentada a definição de Romance no Trabalho, pedindo-se aos participantes que respondam às questões que se seguem tendo sempre presente a mesma.

Nas secções que se seguem são então apresentadas as Escalas para medir as variáveis em estudo, sendo que antes de cada Escala são apresentadas as instruções de resposta da mesma.

Depois de recolhidas as respostas foram extraídas para um ficheiro Excel, sendo de seguida importadas para o programa estatístico IBM SPSS Statistics. De seguida procedeu-se à codificação das variáveis: a variável “Género” foi convertida em variável *dummy*, “Feminino” e “Masculino”, sendo que o primeiro assume o valor “0” e o segundo o “1”. A variável “Idade” foi transformada numa variável ordinal, tendo sido criados os seguintes escalões: “Até 25 anos”; “26 a 35 anos”; “36 a 45 anos” e “Mais de 46 anos”. A variável “Estado Civil” foi convertida em variável ordinal sendo que “0” corresponde a “Solteiro/a”, “1” corresponde a “Numa relação

séria”, “2” a “Casado/a ou em uma união de facto”, “3” corresponde a “Separado/a”, “4” a “Divorciado/a” e “5” a “Outros”. A variável “Habilitações Literárias” foi também codificada como variável ordinal sendo que “0” corresponde a “9º ano”, “1” corresponde a “12º ano”, “2” a “Licenciatura/bacharelato”, “3” a “Mestrado” e “4” corresponde a “Doutoramento”. A variável “Chefia” foi convertida em variável *dummy*, “Sim” ou “Não”, assumindo os valores “0” e “1” respetivamente. A variável “Setor” foi também convertida em variável *dummy*, “Público” ou “Privado”, assumindo os valores “0” e “1” respetivamente.

No que concerne às escalas foram realizadas Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) no IBM SPSS Statistics. Na AFE, teve-se em linha de conta o valor de KMO que, segundo Marôco (2014) deve ser superior a 0.7. Para a extração de fatores elegeu-se o método de máxima verossemelhança (*maximum likelihood*) e foi utilizado o método rotação Varimax (Marôco, 2014)

Os itens com pesos fatoriais inferiores ao valor 0,4 foram eliminados, assim como os itens ambíguos, isto é, itens que apresentavam pesos fatoriais superiores a 0,5 em mais do que uma componente (Hair et al., 2009). Não obstante, teve-se também em linha de conta os valores referentes à consistência interna, através do Alfa de Cronbach cujo valor de referência é de 0.7 (Marôco, 2014) bem como a importância teórica do item para a dimensão que representa.

Depois de finalizadas as AFE de todas as escalas presentes no trabalho, foram analisados os valores médios, o desvio-padrão e a correlação entre variáveis. Estes dados serão analisados de forma integrada como resultados preliminares do estudo.

De forma a testar as hipóteses de estudo, foi utilizada a macro PROCESS do SPSS versão 25 e mais especificamente para a análise de moderação foi utilizado o Modelo 1.

RESULTADOS

Análise Descritiva

Foram efetuadas várias análises descritivas com a finalidade de procurar perceber como é que se caracterizam os participantes que têm maior disponibilidade para ingressar num romance no trabalho como o retratado no cenário apresentado.

Os resultados obtidos sugerem que as mulheres têm mais abertura para ter um romance no trabalho, 18.56% responderam que estariam completamente dispostas a ingressar num romance nos moldes apresentados no cenário hipotético, enquanto que apenas 12.63% dos homens responderam que estariam completamente dispostos. Relativamente ao Estado Civil, é interessante destacar que 13.44% (a maioria) dos participantes que responderam que estariam totalmente dispostos a ter um romance no trabalho eram casados ou em união de facto, seguindo-se os que estão numa relação séria (9.82%) e por último os solteiros (5.94%). Os resultados obtidos sugerem ainda que as chefias estão menos dispostas a ingressar num romance no trabalho, pois apenas 8.76% responderam que estariam completamente dispostos, enquanto que os 22.42% dos participantes que não desempenham cargos de chefia estariam completamente dispostos (para mais detalhes ver Anexo C).

Validade (Análise Fatorial Exploratória)

Foi efetuada a Análise Fatorial Exploratória (AFE) de cada uma das Escalas utilizadas no estudo. Em primeiro lugar foi efetuada a AFE da Escala das “Atitudes face ao Romance no trabalho” tendo-se obtido um $KMO=.677$ bem como uma estrutura composta por dois fatores. De seguida foi efetuada a mesma análise forçada a 1 fator, tendo-se verificado em todos os itens um *fator loading* superior a 0.4, exceto no item ATR5 em que o *fator loading* era inferior a 0.4 (0.39). Para tomar a decisão de retirar ou não este item, foi efetuado o teste *Alpha de Cronbach* para perceber se o mesmo aumentava com a exclusão do item ATR5, tendo-se verificado que o Alpha de Cronbach passaria de ($\alpha=.68$) para ($\alpha=.67$), diminuindo ligeiramente. Nesse sentido, decidimos manter o item, mantendo, portanto, todos os itens da Escala das “Atitudes face ao Romance no trabalho” sendo que esta solução unidimensional explica 64.879% da variância das Atitudes face ao Romance no trabalho. De seguida foi efetuada a AFE da Escala “Conscienciosidade”, tendo-se obtido uma estrutura composta por dois componentes e, efetuando seguidamente a análise forçada a 1 fator, visto a conscienciosidade ser unidimensional. Verificámos que vários itens tinham um *fator loading* inferior a 0.4, decidimos então retirar esses itens (2, 4, 5 e 9). Esta solução final apresenta um $KMO=.777$ explicando 51.092% da variância e sendo constituída pelos itens (1, 3, 6, 7 e 8). Foi efetuada a mesma análise AFE para a Escala “Equilíbrio Trabalho-

Família”, tendo-se obtido uma estrutura composta por dois componentes. Foi então efetuada a análise com apenas 1 fator que apresentou um KMO =.941 e uma variância explicada de 61.543%. Verificámos que todos os itens têm um fator loading superior a 0.4, tendo sido todos mantidos (para mais detalhes, ver Anexo D).

De seguida foi efetuada uma análise correlacional de todas as variáveis, assim como os valores médios, desvio padrão e alfas de cronbach obtendo-se os valores que constam na tabela 1:

Tabela 1
Média, desvio padrão e correlações das medidas do Romance no Trabalho

	Média	DP	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Atitudes Face ao Romance no Trabalho	2.73	.892	(.675)					
2. Conscienciosidade	4.27	.530	.124*	(.689)				
3. Equilíbrio Trabalho-Família	2.80	.896	-.084	.056	(.936)			
4. Disponibilidade para ter um Romance no Trabalho	3.91	1.053	.485*	.178**	-.030	(.881)		
5. Conhece a política de RH	.53	.500	-.015	-.037	.007	.051	()	-.001
6. Política Restrita	3.46	1.289	.277**	-.029	-.049	.329**	-.001	()

p<.05; (α de cronbach);

Podemos então destacar que a correlação entre as Atitudes face ao Romance no Trabalho com a Disponibilidade para ter um Romance no Trabalho é estatisticamente significativa ($r = .485$, * $p < a .05$) sendo, no entanto, uma correlação fraca. É uma correlação positiva, o que significa que quanto mais positivas são as atitudes perante o Romance no Trabalho maior é a disponibilidade para ter um Romance deste tipo. A correlação entre as Atitudes face ao Romance no Trabalho e a Conscienciosidade é também estatisticamente significativa ($r = .178$, * $p < a .01$) apesar de ser uma correlação muito fraca. É positiva, ou seja, quanto mais positivas são as atitudes perante o Romance no Trabalho, maior é a Conscienciosidade. A correlação entre a Política Restritiva com as Atitudes face ao Romance no Trabalho é estatisticamente significativa ($r = .277$, * $p < a .01$) tratando-se de uma correlação positiva fraca, o que significa que quanto mais aberta for a Política de RH mais positivas são as Atitudes face ao Romance. Podemos ainda verificar que a correlação entre a Política Restrita e a Disponibilidade para ter um Romance no Trabalho é também estatisticamente significativa ($r = .329$, * $p < .01$), sendo uma correlação positiva o que significa que quanto mais aberta é a política de RH maior é a disponibilidade para ter um romance no trabalho (para mais detalhes, ver Anexo E).

Consideramos ainda que é importante destacar o facto de que mais de metade da amostra (53,4%) não conhece a Política de RH (nem sabe se existe uma) relativamente aos relacionamentos no local de trabalho.

Teste de Hipóteses

Partimos então para o teste de hipóteses do nosso estudo e, como os constructos em estudo são todos distintos e o objetivo é ver a influência independente de cada um, optámos por fazer análises de regressão também elas independentes e autónomas.

Em primeiro lugar fizemos uma Análise de Regressão Linear para perceber se as Atitudes face ao Romance influenciam a disponibilidade para ter um Romance no Trabalho. Verificámos que o R-square no SPSS é .235, sendo o $R^2= 23,5\%$, o que significa que 23,5% da disponibilidade para ter um romance é explicada pelas atitudes face ao romance. A relação entre as variáveis é estatisticamente significativa ($\beta=.629$, $p<.05$). Verificamos assim que as atitudes face ao romance influenciam positivamente a disponibilidade para ter um romance. Partimos então para a segunda Análise de Regressão Linear para perceber se a Conscienciosidade influencia a Disponibilidade para ter um Romance no Trabalho. Verificámos que o R-square no SPSS é .032, sendo o $R^2= 32\%$, o que significa que 32% da disponibilidade para ter um romance é explicada pela conscienciosidade. A relação entre as variáveis é estatisticamente significativa ($\beta=.353$, $p<.05$) pelo que se verifica que a conscienciosidade influencia positivamente as atitudes face ao romance. De seguida, efetuámos a Análise de Regressão Linear para perceber se o Equilíbrio Trabalho-Família influencia a Disponibilidade para ter um Romance no Trabalho. Verificámos que o R-square no SPSS é .001, sendo que $R^2=1\%$, o que significa que 1% da disponibilidade para ter um romance no trabalho é explicada pelo equilíbrio trabalho-família. A relação entre as variáveis não é estatisticamente significativa ($\beta= -.036$, $p>.05$) (para mais detalhes, ver Anexo F).

Relativamente à análise dos efeitos de moderação como temos duas variáveis (Conhece a política de RH e quem conhece, qual é o grau de restrição da mesma) é do nosso interesse perceber se ambas moderam cada relação entre as variáveis em estudo isoladamente (hipótese 4 e hipótese 5 respetivamente). Para a variável - Conhece RH, a amostra é composta por 380 participantes enquanto que para a variável Restrita a amostra é de 191 participantes, uma vez que só os que conheciam a política de RH da sua empresa é que respondiam à questão relativa ao quão restrita/aberta era essa mesma política.

Efetuamos então a análise dos efeitos de moderação recorrendo ao modelo 1 do programa PROCESSv3.4.1.

Relativamente à primeira análise, os resultados demonstram que não existe moderação (int_1 tem $p > .05$), logo a variável Conhece a Política de RH não modera a relação entre as Atitudes e a Disponibilidade para o Romance. Na análise seguinte, os resultados demonstraram também que não existe moderação (int_1 tem $p < .05$), logo a variável Política Restrita não modera a relação entre as Atitudes e a Disponibilidade para o Romance. Verificámos através dos

resultados que tanto a variável Conhece a Política de RH como a variável Política Restritiva não moderam a relação entre a Conscienciosidade e a Disponibilidade para o Romance (int_1 tem $p > .05$) (para mais detalhes, ver Anexo G).

Concluídas as análises estatísticas, apresentamos de seguida uma tabela que sintetiza a confirmação ou não das Hipóteses colocadas neste estudo:

Tabela 2

Sistematização da rejeição ou da não rejeição das hipóteses em estudo:

Hipóteses	
H1: <i>Atitudes positivas acerca do romance no trabalho estão relacionadas positivamente com a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho.</i>	Não rejeitada
H2: <i>A conscienciosidade está relacionada negativamente com a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho.</i>	Parcialmente Rejeitada
H3: <i>O equilíbrio trabalho-família está negativamente relacionado com a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho.</i>	Rejeitada
H4: <i>A política organizacional (mais ou menos restrita) modera a relação entre as atitudes perante o romance no trabalho, a conscienciosidade e o equilíbrio trabalho família com a abertura para ter um romance no trabalho, sendo que se espera que uma política mais restrita esteja negativamente relacionada com a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho.</i>	Rejeitada
H5: <i>O grau de restrição da política organizacional (restrita e não restrita) modera a relação entre as atitudes perante o romance no trabalho, a conscienciosidade e o equilíbrio trabalho família com a abertura para ter um romance no trabalho, sendo que se espera que uma política mais restrita esteja negativamente relacionada com a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho.</i>	Rejeitada

DISCUSSÃO/CONCLUSÃO

As circunstâncias atuais no trabalho, tais como a entrada das mulheres no mercado de trabalho (que veio aumentar a frequência com que homens e mulheres interagem) (Pierce, Byrne & Aguinis, 1996), os longos períodos de tempo que são passados no local de trabalho (aumentando também o tempo que homens e mulheres passam juntos) e as relações interpessoais intensas no trabalho que surgem devido à partilha de interesses e ligação ao próprio trabalho (Biggs et al., 2012) levam a uma aproximação entre as pessoas, o que poderá potenciar o aparecimento de romances no trabalho.

Tendo então em conta a pertinência deste tema, o presente trabalho teve como objetivo estudar o fenómeno do romance no trabalho. Numa lógica mais descritiva, mas também respondendo à seguinte questão de investigação: Será que a política organizacional afeta a relação entre (1) as atitudes perante o romance no trabalho, (2) a conscienciosidade e (3) o equilíbrio trabalho família com a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho? Apesar desta questão mais genérica existiam questões mais específicas. Relembre-se que esta variável “abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho” foi exposta através de uma situação hipotética e foi também fornecido ao participante uma definição de romance no trabalho para ele responder ao estudo baseando-se, não nas suas conceções pessoais, mas sim numa orientação única para todos os participantes. Neste sentido, as principais características sobre a definição de romance no trabalho são: a) um intenso desejo de estar na presença do par romântico; b) uma partilha e troca íntima de assuntos pessoais; c) afeto e respeito; d) estados emocionais agradáveis como necessidade de satisfação, alegria e gratificação sexual; e) excitação e desejo de atos sexuais, como beijar, acarinhar e o ato sexual em si. Já no caso hipotético, destacou-se a vertente do amor romântico, na medida em que enfatizava características próprias do mesmo (à luz da teoria de Sternberg, 1986) tais como a intimidade, a paixão, a relação de proximidade, o gostar associado a estimulação e atração física. Um amor romântico expresso através do sentimento de uma forte atração física mútua e da manutenção de laços emocionais fortes. Neste sentido, a interpretação dos resultados obtidos deve partir do pressuposto que o presente trabalho se posiciona neste entendimento de romance.

Apesar do tema abordado ser um tema delicado houve bastante adesão por parte dos participantes deste estudo para responder ao questionário e bastante interesse na temática. Foi possível determinar este interesse e adesão através do *feedback* dos participantes que se mostraram interessados no tema pedindo, inclusive, que partilhássemos os resultados obtidos com eles. A amostra de 388 participantes conseguida, é também um bom indicador do interesse por parte dos participantes, pois é um número bastante razoável e conseguido em cerca de um mês,

sendo que na semana em que foi lançado o questionário online foram logo alcançadas mais de 100 respostas. Penso que o facto de os participantes terem achado piada ao tema vem do facto de ser um tema pouco abordado em contexto de trabalho, as pessoas sabem que existem romances, mas não falam sobre eles e participarem num estudo que aborde esta temática suscita interesse, pois não é usual.

As primeiras análises realizadas, de natureza mais descritiva, evidenciaram que na globalidade existe uma disponibilidade para o romance e que essa disponibilidade é mais saliente em participantes mulheres e em participantes casados ou em união de facto. Powel (1986) encontrou resultados distintos na medida em que as mulheres se opunham muito mais do que os homens à intimidade sexual no trabalho, desejavam mais que as chefias tomassem medidas que desencorajassem a intimidade sexual e estavam menos dispostas do que os homens a ingressar num comportamento de orientação sexual no trabalho. Apesar dos resultados serem distintos, é importante salientar que no estudo de Powel (1986) se fala de intimidade sexual enquanto que no presente estudo foi apresentado um cenário hipotético que espelha um romance duradouro. No estudo de Jones (1999) foram também encontrados resultados distintos na medida em que mulheres e homens não diferiram nas suas atitudes perante o romance no trabalho. Relativamente ao facto de os participantes casados ou em união de facto estarem mais disponíveis para ter um romance no trabalho futuras pesquisas serão necessárias para determinar os seus motivos.

Numa análise mais detalhada ao fenómeno, pretendeu-se analisar três potenciais antecedentes para a disponibilidade em ingressar num romance: Atitudes, Conscienciosidade e Equilíbrio Trabalho-Família.

Relativamente à primeira variável, propôs-se que *Atitudes positivas acerca do romance no trabalho influenciam positivamente a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho*. Esta hipótese foi confirmada, sugerindo que de facto as atitudes positivas perante o romance no trabalho levam a uma maior abertura para ingressar num romance deste tipo. Estes resultados vão de encontro ao que foi referido na revisão de Literatura. Pierce (2004, cit por Doll & Rosopa (p.441)) verificou que a probabilidade de os colaboradores que tinham atitudes mais positivas perante o romance no trabalho, estarem eles mesmo envolvidos num romance no trabalho era superior. Para além disso, a Teoria da ação planeada de Ajzen (1985, 1991), sugere que as atitudes que as pessoas têm acerca de uma determinada situação (por exemplo) vai influenciar a previsão do seu comportamento.

Já no caso da conscienciosidade, verificou-se menos consenso na literatura, no estudo de Doll e Rosopa (2015) os autores referem que é expectável que um colaborador mais consciencioso evite comportamentos percebidos como sendo contraproducentes (como ter um romance no trabalho), por outro lado podemos também encontrar na literatura que um indivíduo mais

consciosos terá mais motivação para “investir” nas suas relações amorosas, empregando o autocontrolo, responsabilidade e orientação para objetivos (características suas) para proveito das suas relações interpessoais (Ahmetoglu & Chamorro-Premuzic, 2010). Tendo ainda em conta a literatura abordada na Revisão de Literatura, a conscienciosidade está relacionada com a qualidade das relações, o compromisso e a intimidade, parecendo ser um preditor importante de diversos aspetos do romance (Doll & Rosopa, 2015) (literatura abordada na Revisão de Literatura do presente estudo). Não obstante, após análise dos estudos anteriores, o presente trabalho propôs que *A conscienciosidade influencia negativamente a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho*, tendo sido a hipótese parcialmente rejeitada. À semelhança do que foi proposto por Doll e Rosopa (2015), decidimos testar se a relação entre a conscienciosidade e a abertura para ter um romance no trabalho seria negativa, e à semelhança do estudo dos autores rejeitamos essa hipótese. Apesar de existirem indícios que esta hipótese não iria ser confirmada decidimos avançar com a mesma replicando-a do estudo de Doll & Rosopa, 2015, pois apesar de no seu estudo terem rejeitado a relação negativa entre a conscienciosidade e a disponibilidade/abertura para ter um romance no trabalho, os mesmos hipotetizaram que a relação entre a conscienciosidade e as atitudes perante o romance no trabalho era negativa (tendo confirmado a hipótese) o que sugere que uma pessoa mais conscienciosa tem atitudes mais negativas perante o romance no trabalho. Ora se as atitudes perante o romance no trabalho ajudam a prever a disponibilidade para ingressar num romance deste tipo, era expectável que a relação entre a conscienciosidade e a disponibilidade para o romance fosse também ela negativa (apesar de ter sido rejeitada no estudo de Doll & Rosopa, 2015). Nesse sentido, decidimos avançar com a mesma hipótese para confirmar ou não a conclusão alcançada pelos autores no seu estudo, não tendo sido uma surpresa a rejeição desta hipótese.

Relativamente ao Equilíbrio trabalho-família propusemos que: *O equilíbrio trabalho-família influencia negativamente a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho*, a hipótese foi rejeitada, não existindo qualquer relação entre o equilíbrio trabalho-família e a disponibilidade para ter um romance no trabalho. Para a percentagem da nossa amostra de casados/união de facto e numa relação séria (a média amostral – 64.7%) o facto de terem um relacionamento amoroso no trabalho pressupõe uma traição o que poderá ter influenciado os resultados, uma vez que a “traição” poderá ser uma potencial variável que não foi considerada no âmbito do nosso trabalho. Aqui os valores pessoais poderão ter um peso relevante, sendo que em estudos futuros a relação entre o equilíbrio trabalho-família e a abertura/disponibilidade para ter um romance no trabalho poderá ser estudada tendo em conta não só a variável valores pessoais como também a variável traição.

Após a análise de potenciais variáveis antecedentes, pretendemos perceber que a política de RH perante os romances no trabalho (conhecimento e grau de restrição) afeta as relações

encontradas. Verificou-se que, tanto a variável conhecimento (da política) como a variável grau de restrição (da política) não moderam as relações prévias. Esta foi uma variável que introduzimos de uma forma exploratória, uma vez que se trata da variável em estudo com menos sustentação teórica, sendo o grau de incerteza maior.

Doll & Rosopa, 2015 propuseram no seu estudo que futuras pesquisas abordassem a possibilidade de o facto de não existirem numa organização políticas organizacionais que proíbam o romance no trabalho (tendo uma cultura que as tolera) pudesse levar a que pessoas conscienciosas agissem de acordo com essa cultura. Na presente investigação não verificamos qualquer relação da política organizacional com a disponibilidade para ingressar num romance no trabalho, no entanto, seria interessante explorar esta temática, uma vez que se verificou que pessoas mais conscienciosas poderão ter mais predisposição para ingressar numa relação amorosa e investir na mesma. Por outro lado, temos uma amostra conscienciosa ($M=4.27$; $SD=.530$) e os resultados sugerem que de facto a política organizacional é mais aberta ($M=3.46$; $SD=1.289$) do que restrita o que vai de encontro à proposta apresentada por Doll & Rosopa, 2015. É ainda de salientar que mais de metade da nossa amostra (53,4%) não conhece a política de RH da sua empresa sobre a existência de romances no trabalho entre colegas (tema que será mais abordado nas implicações práticas).

Implicações para a ciência – teórica

O presente estudo suporta a teoria de que as atitudes acerca do romance no trabalho estão relacionadas com a abertura para ingressar num romance deste tipo. Para além disso, apesar de a H2 ter sido parcialmente rejeitada parece existir uma relação entre este traço de personalidade e a abertura para ter um romance no trabalho, o que poderá ser explorado em estudos futuros. Este projeto aborda ainda uma nova questão, a da relação entre o equilíbrio trabalho-família e a abertura para ter um romance no trabalho, podendo esta ser aprofundada no futuro abordando temas como os valores pessoais e a traição como já referido anteriormente.

Implicações práticas

O tema romance no trabalho é ainda pouco abordado no mundo organizacional, apesar de poder ter consequências no mesmo. Com o presente estudo foi possível apurar que com base no cenário hipotético apresentado as pessoas estão maioritariamente dispostas a ter um romance no trabalho. Foi também possível apurar que a maioria das pessoas não conhece a política organizacional relativa aos relacionamentos amorosos no trabalho, o que pode indicar 1 – que as mesmas existem, mas não são transmitidas de forma clara aos colaboradores ou 2 – que não existem de todo. Nesse sentido como implicação prática deste estudo os Recursos Humanos deveriam abordar esta temática de forma mais aberta e clara, definindo políticas precisas quanto aos relacionamentos amorosos (quer sejam elas favoráveis aos mesmos ou não). São poucas as implicações práticas

deste estudo, uma vez que o mesmo aborda apenas os antecedentes do romance no trabalho e não as suas possíveis consequências.

Limitações

Como limitações deste estudo temos o facto de não ter sido apresentada uma definição do que é uma política organizacional aberta ou restrita, tendo essa definição ficado sujeita à interpretação de cada um. Trata-se ainda de um tema sensível correndo-se o risco da desejabilidade social dos participantes.

Estudos futuros

Para além dos estudos futuros propostos ao longo da presente discussão, seria interessante estudar a variável Equilíbrio trabalho-família, incluir a variável estado civil e perceber se a mesma influência a disponibilidade dos participantes para ingressar num romance no trabalho. Seria também interessante analisar diversas organizações e perceber que tipo de políticas é que existem perante o romance no trabalho (tendo em conta o tamanho da empresa, que tipo de políticas, etc.). Estudar os impactos positivos/negativos do romance no trabalho pois neste estudo foram estudados apenas os antecedentes e seria interessante estudar também os consequentes. Perceber que características do trabalho em si poderão conduzir ao romance no trabalho (ex. interdependência de tarefas, contacto entre homens e mulheres, proximidade, etc.). Perceber se a incidência do romance no trabalho varia consoante o setor seria também pertinente.

REFERÊNCIAS

- Ahmetoglu, G. and Chamorro-Premuzic, T. (2010), “*The relationship between dimensions of love, personality, and relationship length*”, *Archives of Sexual Behavior*, Vol. 39 No. 5, pp. 1181-1190.
- Ajzen, I. (1985). *From intentions to actions: A theory of planned behavior*. In *Action control* (pp. 11-39). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Anderson, C. I. and Hunsaker, P. L. (1985, February). ‘*Why there’s romancing at the office and why it’s everybody’s problem*’, *Personnel*, pp. 57-63.
- Barrick, M.R. and Mount, M.K. (1991), “*The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis*”, *Personnel Psychology*, Vol. 44 No. 1, pp. 1-26.
- Barros, J. (2012). *Relações amorosas no local de trabalho: eu e os outros* (Doctoral dissertation).
- Biggs, D., Matthewman, L., & Fultz, C. (2012). Romantic relationships in organisational settings: Attitudes on workplace romance in the UK and USA. *Gender in Management: An International Journal*, 27(4), 271-285.
- Carvalho, V. S. G. D. (2016). *A relação trabalho-família: o desafio para ontem*.
- Coelho, A. M. (2010). *O Big Five Inventory em Portugal: Contribuições para a sua adaptação à população portuguesa* (Doctoral dissertation, Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida–ISPA, Lisboa, Portugal).
- Coutinho, C. (2011). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas*, Coimbra, Almedina
- Dillard, J. P. and Witteman, H. (1985). ‘Romantic relationships at work: Organizational and personal influences’, *Human Communication Research*, 12, 99-116.
- Dillard, J. P. (1987). ‘Close relationships at work: Perceptions of the motives and performance of relational participants’, *Journal of Social and Personal Relationships*. 4, 179-193.
- Dillard, J. P. and Broetzmann, S. M. (1989). ‘Romantic relationships at work: Perceived changes in job-related behaviors as a function of participant’s motive, partner’s motive. and gender’, *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 93-110.
- Driscoll, J. B. and Bova, R. A. (1980, July). ‘The sexual side of enterprise’, *Management Review*, pp. 51-54

- Doll, J. L., & Rosopa, P. J. (2015). Workplace romances: Examining attitudes experience, conscientiousness, and policies. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 439-453.
- Duarte, A. I. B. (2015). *Conflito trabalho-família e qualidade relacional: efeitos individuais e na díade conjugal* (Doctoral dissertation).
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (2007). The Advantages of an Inclusive Definition of Attitude. *Social Cognition*, 25(5), 582–602. doi:10.1521/soco.2007.25.5.582
- Goulart Júnior, E., Feijó, M. R., Cunha, É. V. D., Corrêa, B. J., & Gouveia, P. A. D. E. S. (2013). Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. *Pensando famílias*, 110-122.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of applied psychology*, 85(6), 869.
- Jones, G. E. (1999). Hierarchical workplace romance: An experimental examination of team member perceptions. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1057-1072.
- Mainiero, L. A. (1989). *Office Romance: Love, Power, and Sex in the Workplace*, Rawson Associates, New York, NY.
- Perlin, G. D. B. (2006). *Casamentos contemporâneos: um estudo sobre os impactos da interação família-trabalho na satisfação conjugal*.
- Westhoff, L. A. (1985). *Corporate Romance*, Times Books, New York, NY.
- Pierce, C. A., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: A model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 5-32.
- Salvaggio, A. N., Streich, M., Hopper, J. E., & Pierce, C. A. (2011). Why Do Fools Fall in Love (at Work)? Factors Associated With the Incidence of Workplace Romance 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(4), 906-937.
- Sternberg, R. J. (1986). A triangular theory of love. *Psychological review*, 93(2), 119.
- Von Solms, R., & Von Solms, B. (2004). From policies to culture. *Computers & security*, 23(4), 275-279.

ANEXOS

Anexo A – Questionário

No âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia Social e das Organizações do ISPA estamos a efetuar um estudo sobre o Romance no Trabalho. As informações recolhidas são totalmente anónimas e confidenciais. Os resultados serão analisados em conjunto com as respostas dos outros participantes, para que nenhuma das respostas individuais possa ser identificada. Em nenhuma situação os seus dados individuais serão dados a alguém.

Muito Obrigada pela Participação

Inês Santos

Após verificar as explicações acima descritas, clique em avançar se aceita participar nesta investigação.

I. Informações Adicionais

▪ Sexo

Feminino

Masculino

▪ Idade: _____

▪ Estado Civil:

Solteiro/a:

Numa relação séria:

Casado/a ou em união de facto

Separado/a:

Divorciado/a:

Outros: _____

▪ Habilitações Literárias:

9º ano:

12º ano:

Licenciatura ou Bacharelato:

Mestrado:

Doutoramento:

▪ Desempenha um cargo de chefia?

Sim ____

Não ____

▪ **Trabalha em que setor:**

Público ____

Privado ____

II. Definição de Romance no Trabalho

Uma relação próxima no trabalho pode ser considerada um romance quando dois colaboradores se aperceberam da sua mútua atração um pelo outro e já agiram fisicamente no decurso dos seus sentimentos românticos, sob a forma de um encontro ou qualquer outro tipo de associação íntima. Sendo assim, as relações românticas, incluindo aquelas que ocorrem no local de trabalho, envolvem tipicamente:

- A) Um intenso desejo de estar na presença do par romântico;
- B) Uma partilha e troca íntima de assuntos pessoais;
- C) Afeto e respeito;
- D) Estados emocionais agradáveis como necessidade de satisfação, alegria e gratificação sexual;
- E) Excitação e desejo de atos sexuais, como beijar, acarinhar e o ato sexual em si.

Pedimos que responda às próximas questões tendo SEMPRE em conta a definição de romance no trabalho acima descrita.

III. Política Organizacional

1. Conhece a política de RH da sua empresa sobre a existência de romances no trabalho entre colegas?

Sim ____

Não ____

2. Se respondeu sim, entre 1 (muito restrita) a 5 (muito aberta) quão restrita / aberta é a política de recursos humanos da sua empresa sobre a existência de romances no trabalho entre colegas?

1 – Muito Restrita	2	3	4	5 – Muito Aberta
---------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

IV. Atitudes

De seguida, vai encontrar 5 afirmações, com as quais pode ou não concordar.

Numa escala de 1 a 5, pedimos que indique o seu nível de concordância com as mesmas, sendo que 1=Discordo Totalmente e 5=Concordo Totalmente.

Tenha em conta que para concordar fortemente (5) com um item deve estar de acordo com a afirmação na totalidade.

1. É aceitável que alguém procure no trabalho alguém para casar.

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

2. É aceitável que alguém se vista de forma atrativa para chamar a atenção de colegas do sexo oposto.

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

3. Algumas piadas e indiretas de teor sexual no trabalho devem ser toleradas.

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

4. Eu iria participar em comportamentos mais sexuais se isso fosse comum no meu grupo de trabalho.

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

5. Eu nunca me envolveria intimamente com um colega de trabalho.

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

Cenário Hipotético

IMAGINE que:

Ultimamente começou a perceber que tem sentimentos para com um dos seus colegas de trabalho, ele/ela não é seu superior. Você e o seu colega de trabalho são ambos solteiros, com uma grande atração física um pelo outro, e estão a desenvolver uma proximidade e conexão através das interações um com o outro. Sabe que ele/ela também está interessado em si. Sente que quer mais do que apenas uma amizade com o seu colega de trabalho e acredita que a relação com ele/ela poderia ser muito significativa e duradoura na sua vida.

Responda às duas questões que se seguem com base no cenário descrito.

1 – O quão disposto estaria a iniciar um romance se estivesse na situação acima descrita?

1 – Nada Disposto	2	3	4	5 – Completamente Disposto
--------------------------	----------	----------	----------	-----------------------------------

2 – Qual a sua reação para com o cenário descrito?

1 – Muito Negativa	2	3	4	5 – Muito Positiva
---------------------------	----------	----------	----------	---------------------------

V. Conscienciosidade

Apresentamos-lhe agora um conjunto de características que podem ou não aplicar-se a si. Por exemplo, acha que é uma pessoa que gosta de conviver? A sua tarefa consiste em indicar o quanto discorda ou concorda com cada frase, utilizando uma escala que vai do 1 (discordo fortemente) até 5 (concordo fortemente) e em que o 2, 3 e 4 correspondem a julgamentos intermédios.

Lembre-se de que não existem respostas certas nem erradas; responda com sinceridade, de acordo com a sua maneira de ser habitual.

Vejo-me como alguém que...

1. ... é minucioso(a) no seu trabalho.

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

2. ... é, por vezes, descuidado(a).

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

3. ... é um(a) trabalhador(a) de confiança

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

4. ... tende a ser desorganizado(a)

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

5. ... tende a ser preguiçoso(a).

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

6. ... é persistente até a tarefa estar concluída.

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

7. ... é eficiente nas tarefas que realiza.

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

8. ... faz planos e segue-os cuidadosamente.

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

9. ... se distrai com facilidade.

1 – Discordo Totalmente	2	3	4	5 – Concordo Totalmente
--------------------------------	----------	----------	----------	--------------------------------

VI. A Relação entre o seu Trabalho e a sua Família

Nesta secção pedimos-lhe que reflita sobre a relação entre o seu trabalho e a sua família.

Apresentamos-lhe um conjunto de afirmações com as quais pode ou não concordar.

1. Sinto que não tenho tempo suficiente para as minhas tarefas em casa, devido ao tempo que tenho de despender no trabalho.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

2. O stress provocado pelo meu emprego faz com que chegue a casa irritado.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

3. Sinto-me "culpado" por gastar tanto tempo no emprego e não ter tempo suficiente para a minha família.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

4. Quando chego a casa vindo do emprego, estou demasiado cansado fisicamente para fazer as minhas tarefas familiares.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

5. O meu trabalho permite-me ter tempo para cumprir com as minhas responsabilidades familiares.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

6. O meu trabalho afasta-me, mais do que eu gostava, das atividades familiares.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

7. A tensão e a ansiedade provocadas pelo meu emprego interferem com a minha vida familiar.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

8. Tenho tanto trabalho para fazer no meu emprego, que não consigo descontraí-me quando estou com a família.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

9. As exigências do meu trabalho tornam difícil manter o tipo de relação que eu gostaria de ter com o meu marido/minha mulher e/ou com os meus filhos.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

10. Quando chego a casa do trabalho estou emocionalmente tão cansado, que não consigo estar disponível para a minha família.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

11. O meu emprego retira-me tempo que eu gostaria de passar com a minha família/amigos.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

12. Os meus chefes e colegas não gostam da frequência com que eu estou preocupado com a minha vida pessoal do trabalho.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

13. Enquanto estou em casa, estou preocupado com o trabalho.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

14. O meu emprego interfere negativamente com as minhas tarefas familiares.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

15. Devido a todas as pressões do emprego, quando chego a casa estou demasiado stressado para fazer as coisas de que gosto.

1 – Quase Nunca	2	3	4	5 – Quase Sempre
------------------------	----------	----------	----------	-------------------------

Muito obrigada pela sua participação!

Anexo B – Outputs: Caracterização da amostra

Output 1 – Análise de frequências – idade

		Idade			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	0	1	,3	,3	,3
	19	1	,3	,3	,5
	20	1	,3	,3	,8
	21	3	,8	,8	1,6
	22	17	4,4	4,5	6,0
	23	10	2,6	2,6	8,6
	24	14	3,6	3,7	12,3
	25	25	6,4	6,5	18,8
	26	12	3,1	3,1	22,0
	27	22	5,7	5,8	27,7
	28	19	4,9	5,0	32,7
	29	14	3,6	3,7	36,4
	30	18	4,6	4,7	41,1
	31	13	3,4	3,4	44,5
	32	22	5,7	5,8	50,3
	33	9	2,3	2,4	52,6
	34	4	1,0	1,0	53,7
	35	8	2,1	2,1	55,8
	36	13	3,4	3,4	59,2
	37	9	2,3	2,4	61,5
	38	11	2,8	2,9	64,4
	39	9	2,3	2,4	66,8
	40	13	3,4	3,4	70,2
	41	10	2,6	2,6	72,8
	42	9	2,3	2,4	75,1
	43	8	2,1	2,1	77,2
	44	12	3,1	3,1	80,4
	45	10	2,6	2,6	83,0
	46	3	,8	,8	83,8
	47	5	1,3	1,3	85,1
48	8	2,1	2,1	87,2	
49	5	1,3	1,3	88,5	
50	6	1,5	1,6	90,1	
51	4	1,0	1,0	91,1	

	52	3	,8	,8	91,9
	53	5	1,3	1,3	93,2
	54	4	1,0	1,0	94,2
	55	7	1,8	1,8	96,1
	57	2	,5	,5	96,6
	58	2	,5	,5	97,1
	60	4	1,0	1,0	98,2
	62	2	,5	,5	98,7
	63	1	,3	,3	99,0
	64	2	,5	,5	99,5
	72	1	,3	,3	99,7
	74	1	,3	,3	100,0
	Total	382	98,5	100,0	
Omisso	Sistema	6	1,5		
Total		388	100,0		

Output 2 – Análise de frequências – género

Estatísticas

Genero

N	Válido	388
	Omisso	0
Média		,36
Erro Desvio		,481
Assimetria		,582
Erro de assimetria padrão		,124
Mínimo		0
Máximo		1
Percentis	25	,00
	50	,00
	75	1,00

		Genero			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	248	63,9	63,9	63,9
	Masculino	140	36,1	36,1	100,0
	Total	388	100,0	100,0	

Output 3 – Análise de frequências – estado civil

Estatísticas

Estado Civil

N	Válido	387
	Omisso	1
Média		1,36
Erro Desvio		1,121
Assimetria		,692
Erro de assimetria padrão		,124
Mínimo		0
Máximo		5
Percentis	25	,00
	50	1,00
	75	2,00

Estado Civil

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Solteiro/a	102	26,3	26,4	26,4
	Numa relação séria	107	27,6	27,6	54,0
	Casado/a ou em união de facto	144	37,1	37,2	91,2
	Separado/a	6	1,5	1,6	92,8
	Divorciado/a	26	6,7	6,7	99,5
	5	2	,5	,5	100,0
	Total	387	99,7	100,0	
Omisso	Sistema	1	,3		
Total		388	100,0		

Output 4 – Análise de frequências – habilitações literárias

Estatísticas

HabLit		
N	Válido	387
	Omisso	1
Média		1,65
Erro Desvio		,927
Assimetria		,211
Erro de assimetria padrão		,124
Mínimo		0
Máximo		4
Percentis	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

HabLit

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	9º ano	36	9,3	9,3	9,3
	12º ano	139	35,8	35,9	45,2
	Licenciatura/bacharelato	144	37,1	37,2	82,4
	Mestrado	59	15,2	15,2	97,7
	Doutoramento	9	2,3	2,3	100,0
	Total	387	99,7	100,0	
Omisso	Sistema	1	,3		
Total		388	100,0		

Output 5 – Análise de frequências – setor

Estatísticas

		Setor	Chefia
N	Válido	385	388
	Omisso	3	0
Média		,78	,76
Erro Desvio		,414	,427

Assimetria		-1,370	-1,224
Erro de assimetria padrão		,124	,124
Mínimo		0	0
Máximo		1	1
Percentis	25	1,00	1,00
	50	1,00	1,00
	75	1,00	1,00

		Setor			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Público	84	21,6	21,8	21,8
	Privado	301	77,6	78,2	100,0
	Total	385	99,2	100,0	
Omisso	Sistema	3	,8		
Total		388	100,0		

Output 6 – Análise de frequências – chefia

		Chefia			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	93	24,0	24,0	24,0
	Não	295	76,0	76,0	100,0
	Total	388	100,0	100,0	

Anexo C – Outputs: Análise descritiva

Tabulação cruzada DispRom * Genero

		Genero		Total	
		Feminino	Masculino		
DispRom	Nada Disposto	Contagem	8	5	13
		% em Genero	3,2%	3,6%	3,4%
2		Contagem	2	2	4
		% em Genero	0,8%	1,4%	1,0%
	Disposto	Contagem	8	4	12

	% em Genero	3,2%	2,9%	3,1%
3	Contagem	10	7	17
	% em Genero	4,0%	5,0%	4,4%
Nem nada disposto nem muito disposto	Contagem	40	23	63
	% em Genero	16,1%	16,4%	16,2%
4	Contagem	24	10	34
	% em Genero	9,7%	7,1%	8,8%
Disposto	Contagem	55	23	78
	% em Genero	22,2%	16,4%	20,1%
5	Contagem	29	17	46
	% em Genero	11,7%	12,1%	11,9%
Totalmente Disposto	Contagem	72	49	121
	% em Genero	29,0%	35,0%	31,2%
Total	Contagem	248	140	388
	% em Genero	100,0%	100,0%	100,0%

Tabulação cruzada DispRom * EstCivil

DispRom			EstCivil					Total	
			Solteiro/a	Numa relação séria	Casado/a ou em união de facto	Separado/a	Divorciado/a		Outros
m	Nada Disposto	Contagem	3	2	8	0	0	0	13
		% em EstCivil	2,9%	1,9%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%
2		Contagem	1	1	1	0	1	0	4
		% em EstCivil	1,0%	0,9%	0,7%	0,0%	3,8%	0,0%	1,0%
Disposto		Contagem	4	2	5	0	1	0	12
		% em EstCivil	3,9%	1,9%	3,5%	0,0%	3,8%	0,0%	3,1%
3		Contagem	5	6	4	0	1	0	16
		% em EstCivil	4,9%	5,6%	2,8%	0,0%	3,8%	0,0%	4,1%
Nem nada disposto nem muito disposto		Contagem	18	18	17	1	9	0	63
		% em EstCivil	17,6%	16,8%	11,8%	16,7%	34,6%	0,0%	16,3%
4		Contagem	11	9	12	1	1	0	34
		% em EstCivil	10,8%	8,4%	8,3%	16,7%	3,8%	0,0%	8,8%

Disposto	Contagem	22	23	26	3	4	0	78
	% em EstCivil	21,6%	21,5%	18,1%	50,0%	15,4%	0,0%	20,2%
5	Contagem	15	8	19	0	4	0	46
	% em EstCivil	14,7%	7,5%	13,2%	0,0%	15,4%	0,0%	11,9%
Totalmente Disposto	Contagem	23	38	52	1	5	2	121
	% em EstCivil	22,5%	35,5%	36,1%	16,7%	19,2%	100,0%	31,3%
Total	Contagem	102	107	144	6	26	2	387
	% em EstCivil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabulação cruzada DispRom * Chefia

DispRom		Chefia		Total
		Sim	Não	
Nada Disposto	Contagem	5	8	13
	% em Chefia	5,4%	2,7%	3,4%
2	Contagem	1	3	4
	% em Chefia	1,1%	1,0%	1,0%
Disposto	Contagem	6	6	12
	% em Chefia	6,5%	2,0%	3,1%
3	Contagem	5	12	17
	% em Chefia	5,4%	4,1%	4,4%
Nem nada disposto nem muito disposto	Contagem	12	51	63
	% em Chefia	12,9%	17,3%	16,2%
4	Contagem	6	28	34
	% em Chefia	6,5%	9,5%	8,8%
Disposto	Contagem	14	64	78
	% em Chefia	15,1%	21,7%	20,1%
5	Contagem	10	36	46
	% em Chefia	10,8%	12,2%	11,9%
Totalmente Disposto	Contagem	34	87	121
	% em Chefia	36,6%	29,5%	31,2%
Total	Contagem	93	295	388
	% em Chefia	100,0%	100,0%	100,0%

Anexo D – Outputs: Análise Fatorial Exploratória

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,677
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	318,806
	gl	10
	Sig.	,000

Matriz dos fatores^a

	Fator
	1
ATR2	,693
ATR3	,612
ATR1	,516
ATR4	,508
ATR5	,391

Método de Extração:

máxima

Verossimilhança.

a. 1 fatores

extraídos. 4

iterações

necessárias.

Variância total explicada

Fator	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	2,194	43,879	43,879	1,533	30,652	30,652
2	1,028	20,554	64,433			
3	,772	15,447	79,880			
4	,552	11,039	90,919			
5	,454	9,081	100,000			

Método de Extração: máxima Verossimilhança.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,675	5

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
ATR1	10,18	11,272	,422	,627
ATR2	11,03	10,304	,529	,575
ATR3	11,45	11,199	,469	,606
ATR4	12,00	12,401	,395	,639
ATR5	9,98	11,840	,338	,666

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,777
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	737,673
	gl	36
	Sig.	,000

Matriz dos fatores^a

	Fator 1
C7	,730
C6	,676
C3	,620
C8	,491
C1	,407
C4	,378
C5	,367
C2	,357

C9 ,279

Método de
Extração: máxima
Verossimilhança.
a. 1 fatores
extraídos. 5
iterações
necessárias.

Variância total explicada

Fator	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,006	33,401	33,401	2,262	25,134	25,134
2	1,592	17,691	51,092			
3	,945	10,504	61,596			
4	,713	7,919	69,515			
5	,688	7,643	77,159			
6	,615	6,829	83,987			
7	,565	6,278	90,266			
8	,489	5,431	95,696			
9	,387	4,304	100,000			

Método de Extração: máxima Verossimilhança.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,697	5

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
C1	17,43	4,680	,318	,727
C3	16,69	5,076	,545	,622

C7	16,91	4,814	,602	,596
C6	16,91	4,662	,546	,609
C8	17,42	4,957	,365	,687

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,941
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	3657,728
	gl	105
	Sig.	,000

Matriz dos fatores^a

	Fator 1
ETFR14	,834
ETFR15	,826
ETFR10	,814
ETFR7	,795
ETFR9	,751
ETFR8	,739
ETFR11	,731
ETFR3	,727
ETFR4	,713
ETFR6	,691
ETFR2	,667
ETFR1	,653
ETFR5	-,600
ETFR13	,547
ETFR12	,421

Método de Extração:

máxima

Verossimilhança.

a. 1 fatores extraídos. 4

iterações necessárias.

Variância total explicada

Fator	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	8,003	53,353	53,353	7,541	50,273	50,273
2	1,229	8,191	61,543			
3	,865	5,768	67,311			
4	,767	5,113	72,424			
5	,631	4,208	76,633			
6	,545	3,632	80,264			
7	,494	3,291	83,556			
8	,442	2,945	86,500			
9	,388	2,585	89,085			
10	,368	2,451	91,536			
11	,317	2,114	93,650			
12	,277	1,847	95,497			
13	,254	1,694	97,191			
14	,237	1,582	98,773			
15	,184	1,227	100,000			

Método de Extração: máxima Verossimilhança.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,936	15

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
ETFR1	38,64	158,387	,649	,932
ETFR2	38,89	159,313	,639	,932
ETFR3	38,85	154,281	,722	,930
ETFR4	38,72	157,968	,692	,931
ETFR5	39,04	162,415	,582	,934
ETFR6	38,85	157,766	,679	,931
ETFR7	39,03	155,642	,760	,929

ETFR8	39,59	158,476	,709	,931
ETFR9	39,44	156,687	,722	,930
ETFR10	39,42	156,027	,779	,929
ETFR11	38,87	155,491	,712	,930
ETFR12	39,94	167,428	,400	,938
ETFR13	39,38	164,206	,508	,936
ETFR14	39,50	154,933	,804	,928
ETFR15	39,34	153,820	,794	,928

Anexo E – Outputs: Análise Correlacional

Correlações

		ATR	Con	ETFR	DispRom	ConheceRH	Restrita
ATR	Correlação de Pearson	1	,124*	-,084	,485**	-,015	,277**
	Sig. (2 extremidades)		,014	,098	,000	,772	,000
	N	388	388	388	388	388	191
Con	Correlação de Pearson	,124*	1	,056	,178**	-,037	-,029
	Sig. (2 extremidades)	,014		,271	,000	,468	,693
	N	388	388	388	388	388	191
ETFR	Correlação de Pearson	-,084	,056	1	-,030	,007	-,049
	Sig. (2 extremidades)	,098	,271		,552	,889	,501
	N	388	388	388	388	388	191
DispRom	Correlação de Pearson	,485**	,178**	-,030	1	,051	,329**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,552		,315	,000
	N	388	388	388	388	388	191
ConheceRH	Correlação de Pearson	-,015	-,037	,007	,051	1	-,001
	Sig. (2 extremidades)	,772	,468	,889	,315		,987
	N	388	388	388	388	388	191
Restrita	Correlação de Pearson	,277**	-,029	-,049	,329**	-,001	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	,693	,501	,000	,987	
	N	191	191	191	191	191	191

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Anexo F – Outputs: Análises de Regressão Linear

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,485 ^a	,235	,233	,922

a. Preditores: (Constante), ATR

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	101,054	1	101,054	118,876	,000 ^b
	Resíduo	328,129	386	,850		
	Total	429,182	387			

a. Variável Dependente: DispRom

b. Preditores: (Constante), ATR

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients não padronizados		Coefficients padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	2,192	,165		13,322	,000
	ATR	,629	,058	,485	10,903	,000

a. Variável Dependente: DispRom

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
--------	---	------------	---------------------	---------------------------

1	,178 ^a	,032	,029	1,038
---	-------------------	------	------	-------

a. Preditores: (Constante), Con

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	13,531	1	13,531	12,566	,000 ^b
	Resíduo	415,651	386	1,077		
	Total	429,182	387			

a. Variável Dependente: DispRom

b. Preditores: (Constante), Con

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients não padronizados		Coefficients padronizados		Sig.
		B	Erro Erro	Beta	t	
1	(Constante)	2,406	,428		5,621	,000
	Con	,353	,099	,178	3,545	,000

a. Variável Dependente: DispRom

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,030 ^a	,001	-,002	1,054

a. Preditores: (Constante), ETFR

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	,393	1	,393	,354	,552 ^b
	Resíduo	428,790	386	1,111		
	Total	429,182	387			

a. Variável Dependente: DispRom

b. Preditores: (Constante), ETFR

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	4,011	,176		
	ETFR	-,036	,060	-,030	,552

a. Variável Dependente: DispRom

Anexo G – Outputs: Análise dos efeitos de moderação

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : DispRom
 X : ATR
 W : ConRH

Sample
 Size: 388

OUTCOME VARIABLE:
 DispRom

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4887	,2389	,8507	40,1686	3,0000	384,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,1320	,2352	9,0660	,0000	1,6696	2,5944
ATR	,6272	,0820	7,6530	,0000	,4661	,7884
ConRH	,1049	,3293	,3186	,7502	-,5426	,7525
Int_1	,0066	,1155	,0569	,9547	-,2206	,2337

Product terms key:
 Int_1 : ATR x ConRH

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0000	,0032	1,0000	384,0000	,9547

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : DispRom
X : ATR
W : Restrita

Sample
Size: 191

OUTCOME VARIABLE:
DispRom

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,5099	,2600	,9351	21,8985	3,0000	187,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,2597	,7216	1,7457	,0825	-,1639	2,6832
ATR	,7101	,2690	2,6394	,0090	,1794	1,2409
Restrita	,3119	,1939	1,6082	,1095	-,0707	,6945
Int_1	-,0459	,0687	-,6676	,5052	-,1814	,0897

Product terms key:

Int_1 : ATR x Restrita

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0018	,4457	1,0000	187,0000	,5052

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : DispRom
 X : Con
 W : ConRH

Sample
 Size: 388

 OUTCOME VARIABLE:
 DispRom

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1894	,0359	1,0776	4,7643	3,0000	384,0000	,0028

Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	2,5949	,6085	4,2647	,0000	1,3986	3,7912	
Con	,2934	,1407	2,0855	,0377	,0168	,5701	
ConRH	-,4217	,8571	-,4920	,6230	-2,1068	1,2635	
Int_1	,1273	,1992	,6390	,5232	-,2644	,5189	

Product terms key:
 Int_1 : Con x ConRH

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):					
	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0010	,4083	1,0000	384,0000	,5232

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : DispRom
 X : Con
 W : Restrita

Sample
 Size: 191

 OUTCOME VARIABLE:
 DispRom

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3578	,1281	1,1018	9,1544	3,0000	187,0000	,0000

Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	,8497	1,9397	,4380	,6619	-2,9769	4,6763	
Con	,4623	,4421	1,0456	,2971	-,4099	1,3345	

Restrita	,5058	,5108	,9902	,3234	-,5019	1,5134
Int_1	-,0499	,1164	-,4289	,6685	-,2795	,1796

Product terms key:

Int_1 : Con x Restrita

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0009	,1839	1,0000	187,0000	,6685

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----