

**ANA ISABEL DE CAMPOS LOURENÇO**

**CONSEQUÊNCIAS DA AMEAÇA DE ESTEREÓTIPO DE  
GÉNERO NO COMPROMETIMENTO  
ORGANIZACIONAL E BEM-ESTAR DOS  
COLABORADORES: UM ESTUDO EXPERIMENTAL**

**Orientador: Prof. Doutor Mauro Bianchi**

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias**

**Escola de Psicologia e Ciências da Vida**

**HEI-Lab – Universidade Lusófona**

**Lisboa**

**2019**

**ANA ISABEL DE CAMPOS LOURENÇO**

**CONSEQUÊNCIAS DA AMEAÇA DE ESTEREÓTIPO DE  
GÉNERO NO COMPROMETIMENTO  
ORGANIZACIONAL E BEM-ESTAR DOS  
COLABORADORES: UM ESTUDO EXPERIMENTAL**

Dissertação defendida em provas públicas para obtenção de grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações, no curso de Mestrado de Psicologia Social e das Organizações, conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, no dia 27 de Maio de 2019, com o Despacho de Nomeação de Jurí nº 87/2019, do dia 15 de Março de 2019, com a seguinte composição:

Presidente: Professor Doutor Rodrigo Brito

Arguente: Professora Doutora Ana Loureiro

Orientador: Professor Doutor Mauro Bianchi

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias**

**Escola de Psicologia e Ciências da Vida**

**HEI-Lab – Universidade Lusófona**

**Lisboa**

**2019**

## **Resumo**

Vários autores têm encontrado um efeito de ameaça de estereótipo (AE), isto é, a preocupação de confirmar ou ser reduzido a um estereótipo negativo sobre o próprio grupo de pertença (Spencer, & Aronson, 2002). No seguimento desses mesmos trabalhos, a presente dissertação teve como objetivo estudar este fenómeno em contexto organizacional, explorando os efeitos de ameaça de estereótipo ligado ao género nos níveis de comprometimento organizacional e de bem-estar dos colaboradores. Para isso foi desenvolvido um estudo experimental, sustentado na manipulação dos níveis de AE entre 130 colaboradores de várias empresas portuguesas, 69 do sexo feminino e 61 do sexo masculino. Contrariamente ao esperado, esta manipulação não surtiu efeito nas perceções de AE dos participantes mas, ainda assim, as mulheres relataram níveis superiores de AE em comparação com os homens. Consequentemente, tanto o bem-estar como o comprometimento normativo das participantes revelaram-se negativamente afetados pela AE. Por fim as correlações entre as variáveis demonstraram que o bem-estar e o comprometimento organizacional estão positivamente associados para ambos os sexos. Estes resultados foram discutidos e as considerações finais sugerem o que se pensa ser uma melhor estratégia para a replicação deste estudo.

Palavras-chave: ameaça de estereótipo; género; comprometimento organizacional; bem-estar; estudo experimental

## **Abstract**

Several authors have found effects of stereotype threats (ST), ie the concern of confirming or be reduced to a negative stereotype about a person's own group (Spencer, & Aronson, 2002) (Spencer, & Aronson, 2002). Based on these works, this dissertation aimed to study this phenomenon in an organizational context, exploring the effects of gender-related stereotypes on the levels of organizational commitment and employees' well-being. In this context, an experimental study was developed, underpinned by a manipulation of the ST levels amongst 130 employees of several Portuguese companies, more specifically 69 female and 61 male. Contrasting with the anticipated results, the manipulation had no effect on the ST perceptions of the participants. Nevertheless, women participants reported higher levels of ST when compared to men. Consequently, not only women's well-being but also normative commitment were negatively affected by stereotype threat. Finally, the correlations between the variables demonstrated the association of well-being and organizational commitment for both sexes. These results were further discussed and the final reflections suggest how to do a belated analysis for a better replication strategy for this study.

Keywords: stereotype threat; gender; organizational commitment; well-being; experimental study

**Lista de abreviaturas:**

AE- Ameaça de Estereótipo

AEM- Ameaça de Estereótipo Manipulação

BE- Bem-estar

CA- Comprometimento Afetivo

CI- Comprometimento Instrumental

CN- Comprometimento Normativo

DP- Desvio Padrão

INE- Instituto Nacional de Estatísticas

M- Média

OCDE- Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico

OIT- Organização Internacional do Trabalho

SPSS- Statistical Package for Social Sciences

## Índice Geral

Introdução .....	8
Capítulo 1- A ameaça do estereótipo .....	10
1.1. Ameaça de estereótipo de género .....	12
1.2. Ameaça de estereótipo nas Organizações .....	15
1.3. Comprometimento Organizacional e Bem-estar no Trabalho.....	18
Capítulo 2- Metodologia .....	20
2.1. Objetivos e Hipóteses.....	20
2.2. Participantes .....	21
2.3. Instrumento e <i>Design</i> .....	21
2.4. Procedimento.....	23
Capítulo 3- Resultados .....	24
3.1. Análise comparativa entre homens e mulheres sobre as variáveis de estudo para cada condição 24	
3.2. Análise das correlações entre as variáveis de estudo para homens e mulheres.....	25
Capítulo 4 – Discussão e Conclusões.....	26
Referências Bibliográficas .....	30
Anexo I - Consentimento Informado .....	37
Anexo II – Condições da experiência .....	39
Anexo III - Questionário .....	40

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1 - Médias e Desvio Padrão da análise comparativa entre homens e mulheres para cada condição.....	24
Tabela 2 - Correlações entre variáveis de estudo para mulheres e homens .....	25

## Introdução

Atualmente, a cultura das organizações caminha cada vez mais em direção à mudança por uma maior igualdade, e são notórios os avanços ao longo do tempo. Ainda assim, muitos locais de trabalho ainda sugerem e relembram a desvalorização de certos grupos através de, por exemplo, a inexistência proporcional das minorias, ou do padrão masculino em cargos superiores.

Como referiram Roberson & Kulik (2007), existem ainda alguns estereótipos vinculados ao género, transmitidos socialmente ao longo do tempo, em que mulheres são associadas a características emocionais, de sensibilidade ou fraqueza, e mais empenhadas em funções familiares, e homens como detentores de maior força e carisma, autónomos e mais capazes de desempenhar certos papéis profissionais.

Em 2016, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou o relatório *Women at Work: Trends 2016*, analisando dados de 178 países que indicam a persistência de desigualdades entre homens e mulheres no mercado global e, embora este revele a existência de uma pequena diminuição na desigualdade de género no trabalho entre 1995 e 2015 (0,06%), a relação emprego-população mantém-se desproporcional, com valores de 46% para as mulheres e quase 72% para os homens. Também durante este período, a alteração absoluta do nível de emprego mostrou-se duas vezes maior para os homens do que para as mulheres, independentemente do nível de competências necessárias (382 milhões para 191 milhões, respetivamente) assim como as diferenças salariais, sendo que, em média, as mulheres recebem ainda 77% do valor que recebem os homens. Segundo o relatório, este contraste não pode ser explicado unicamente através de diferenças de educação ou idade, mas também de fatores relacionados com a desvalorização do trabalho realizado pelas mulheres e das competências necessárias em profissões dominadas pelas mesmas, e com a discriminação, associada à interrupção ou diminuição de horas de trabalho remunerado, para cumprir responsabilidades adicionais, incluindo a gravidez e os cuidados com as crianças e familiares.

Em Portugal, medidas de incentivo à igualdade têm sido tomadas, como a presença das mulheres no Parlamento (cerca de um terço), o estabelecimento da paridade em empresas do Estado e outras cotadas em bolsa, a criação e reforço de legislação contra o assédio no local de trabalho, e o incentivo à participação igualitária nas tarefas domésticas e de cuidado. Ainda assim, dados apresentados pela OCDE em 2017, através do relatório *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill*

*Battle*, referem que a diferença entre a remuneração média de homens e mulheres aumentou de 13,5% em 2010 para 18,9% em 2015, podendo oscilar entre 26,4% em funções com altos níveis de qualificação e 10,5% nos patamares mais baixos, fator que, novamente, não pode ser relacionado com a educação, uma vez que as mulheres continuam a representar a maioria da população com grau académico superior (59,3% em 2015 e 58,7% em 2016). Segundo o estudo da OCDE, algumas destas diferenças podem ser explicadas pelo tipo de trabalho desempenhado, contudo, mais de metade se deve ainda a “componentes não explicadas” associadas, por exemplo, a “estereótipos de género, convenções sociais, discriminação contra as mulheres e características dos trabalhadores, como a motivação”.

É neste contexto de desproporção e desigualdade ainda existentes que se tornou relevante o desenvolvimento deste estudo que, no seguimento de vários trabalhos já realizados ao longo do tempo, procura o entendimento da influência da ameaça do estereótipo nos indivíduos e, especificamente, o papel que esta desempenha tanto a nível organizacional como no bem-estar geral. Neste trabalho é realizada uma revisão da literatura, incluindo algumas das mais recentes investigações, que contemplam os temas da ameaça do estereótipo de género e a sua influência no contexto organizacional, nomeadamente em fatores de comprometimento organizacional e bem-estar (Capítulo 1); o desenvolvimento de um estudo experimental com o objetivo de explorar os efeitos deste fenómeno sobre as mesmas variáveis organizacionais (Capítulo 2), a análise dos resultados obtidos (Capítulo 3) e, por fim, a sua discussão e respetivas conclusões (Capítulo 4).

## Capítulo 1- A ameaça do estereótipo

A ameaça do estereótipo, conceito oriundo da Psicologia Social, caracteriza-se, genericamente, como a preocupação ou receio de confirmar ou ser reduzido a um estereótipo negativo sobre o próprio grupo de pertença (Steele, 1997; Steele & Aronson, 1995; Steele, Spencer & Aronson, 2002).

Por estereótipo, conceito introduzido por Walter Lippmann em *Public Opinion* (1922), e por ele aqui definido, entendemo-lo como um processo “normal” e “inevitável”, inerente à forma como processamos a informação a que estamos expostos, de modo a que possamos “reconstruir” o mundo de uma forma mais simples e entendível para nós próprios, através do que o autor nomeou como “mapas do mundo”, imagens mentais criadas pelos indivíduos. Este autor, considerado como o instituidor do conceito, terá sido inicialmente negligenciado na sua forma simplista de caracterizar o termo, sendo esta posteriormente recuperada e ampliada através de autores como Allport e Tajfel, desenvolvida pelos seus trabalhos no âmbito da cognição social, que salienta o carácter rígido e relativamente estável dos estereótipos, e o facto de estes constituírem representações demasiado generalistas e exageradas, a ponto de rejeitarem uma visão sobre o indivíduo e a diversidade do seu grupo (Allport, 1954; 1979); e dos estudos sobre o efeito de acentuação que demonstram a tendência para ressaltar as características homogéneas entre os membros pertencentes à mesma categoria social, e destacar as diferenças entre os membros de categorias diferentes (Tajfel & Wilkes, 1963), respetivamente. Assim, de forma global, o conceito de estereótipo define-se como imagens mentais interpostas entre o indivíduo e a realidade que, segundo Lippmann (1922), se formam através do sistema individual de valores, tendo como função a organização e estruturação da realidade. Numa representação mais recente, Stangor (2009) vê os estereótipos como os primeiros traços que nos ocorrem quando pensamos em determinado grupo social ou membros desse grupo, e que assumimos como características que os diferenciam dos restantes.

Neste seguimento, e com os pilares históricos assentes na verticalização e nas relações de poder estabelecidas na sociedade ao longo dos tempos, surge o constructo de ameaça de estereótipo (AE). Ainda não especificado desta forma, começou por originar atitudes de discriminação e opressão face aos grupos minoritários das hierarquias criadas, desfavorecidos e expostos a condições inferiores a nível social, educacional e económico.

Contudo, os trabalhos desenvolvidos sobre esta teoria são ainda relativamente recentes, sendo os pioneiros Steele e Aronson, autores que publicaram em 1995 um estudo experimental com foco no efeito produzido pela ameaça de estereótipo relacionada com a etnia. Neste trabalho, realizado em âmbito académico, os autores pretenderam verificar se o fenómeno da AE produziria efeitos condicionantes sobre o desempenho intelectual e identidade dos membros dos grupos em análise (participantes afro-americanos VS participantes caucasianos), tendo sido demonstrada uma relação significativa entre as variáveis estudadas. Isto é, numa situação de controlo em que os participantes eram informados de que estariam a realizar um exercício de medição das suas capacidades intelectuais, os estudantes afro-americanos, confrontados com a ideia implícita de pertença a um grupo negativamente estereotipado, demonstravam resultados inferiores aos dos participantes caucasianos, cujo desempenho não se revelou alterado ao longo de toda a experiência.

O resultado deste primeiro estudo caracteriza e confirma grandemente o conceito aqui abordado: Os indivíduos pertencentes a grupos negativamente estereotipados sofrem uma preocupação adicional de serem julgados com base na sua participação nesse mesmo grupo (Roberson & Kulik, 2007) apresentando uma considerável redução de desempenho, quando confrontados com situações de pressão. No entanto, é importante destacar que a AE pode ser experienciada pelos indivíduos sem que os mesmos sejam julgados com base no grupo, isto é, basta que exista ansiedade e preocupação nesse sentido para que a AE exerça um efeito sobre o indivíduo, embora esta não seja real (Kalokerinos, von Hippel & Zacher, 2014).

No decorrer das últimas duas décadas, vários autores se interessaram pelo tema e se debruçaram nesta mesma linha de investigação, relacionando a AE não só com a etnia, mas também com outros factores como o género (p.e. Correl, 2004) a idade (Hess, Auman, Colcombe, & Rahhal, 2003), as condições socio-económicas (p.e. Croizet & Claire, 1998), etc., verificando o seu efeito em diversos domínios. A literatura, apesar de recente, é já bastante vasta e os trabalhos desenvolvidos na área colidem na ideia de que a ameaça de estereótipo pode considerar-se uma ameaça situacional, que se revela de maior dimensão quanto mais importante é a capacidade avaliada e, por sua vez, julgada como caracterizadora de um determinado grupo. Por exemplo, se um indivíduo pertence a um grupo social baseado no seu género (feminino) tem uma consciência de que a forma como conduz um automóvel está implicitamente relacionada com o seu grupo, negativamente estereotipado acerca dessa função, ao ser avaliada nesse mesmo domínio o indivíduo terá consequentemente um desempenho inferior, devido ao receio de o confirmar (Yeung

& von Hippel, 2008). Deve ainda ser destacado que o desempenho demonstrado pelos membros de um grupo estereotipado decresce significativamente quando o contexto se revela ameaçador (através de manipulação, de uma situação de controlo em que se pretende intencionalmente fazer referência ao estereótipo subjacente ao grupo, ou apenas da lembrança desse facto) do que em contexto não ameaçador (Steele, 1997).

A proposta de investigação, neste trabalho pretende que ambas as situações sejam avaliadas, como será detalhado mais adiante.

Entre a ativação do estereótipo e o comportamento subjacente, existem processos de mediação que dependem de vários fatores, como a situação específica em que ocorrem, o domínio afetado e a identidade do indivíduo, não sendo assim possível explicar estes processos através de um simples mediador (Quinn, Kallen & Spencer, 2010). Porém, vários autores referem mecanismos fisiológicos e psicológicos como condutores entre a AE e o decréscimo de desempenho, entre eles a ansiedade não-verbal (Bosson, Haymovitz & Pintel, 2004), a descida da pressão arterial e da temperatura da pele (Osborne, 2007) ou a diminuição da capacidade de memória de trabalho (Schmader & Johns, 2003).

### **1.1. Ameaça de estereótipo de género**

O género, aqui discutido como feminino e masculino, reúne pouco consenso no que diz respeito à sua definição, balançando na literatura entre conceitos de construção social, categoria natural e biológica, e ambos, respetivamente defendidos por diversos autores que se debruçam sobre este tema (Marques, 2014). O objetivo deste trabalho não será responder a estas complexas questões, nem tão pouco alcançar uma definição consensual, mas antes explorar os efeitos que a ameaça do estereótipo determina na categoria em questão.

Algumas investigações desenvolvidas no âmbito do género demonstram que o fenómeno conhecido como ameaça do estereótipo pode diminuir o desempenho do género afetado, maioritariamente das mulheres, demonstrado pela quantidade superior de estudos que o comprovam. Este facto pode ser observado através de, por exemplo, a separação existente de tarefas tipicamente realizadas por homens e mulheres, as diferenças na ocupação de posições de poder e influência, entre outras.

Um trabalho que demonstra de forma ilustrativa o acabado de descrever é o estudo clássico desenvolvido por Shih, Pittinsky e Ambady (1999), que se traduz também num bom exemplo de aplicação de uma situação de controlo, uma vez que os participantes são confrontados com a necessidade de distinguir o seu grupo de pertença. Este estudo consistiu na aplicação de um teste de matemática com elevado grau de dificuldade, a mulheres asiático-americanas, em que lhes era pedido que indicassem, numa das versões o seu género, e na outra a sua etnia. Uma vez ativada nas participantes a ideia da relação, negativamente estereotipada, entre o género feminino e o seu desempenho em tarefas de raciocínio lógico, Shih et al. comprovaram que os resultados eram significativamente inferiores nestas versões do teste, do que quando lhes era solicitado apenas que indicassem a sua etnia, sugerindo assim que a lembrança de que pertencemos a um grupo estereotipado impulsiona o efeito de ameaça do estereótipo e, conseqüentemente, o nosso comportamento.

Outro estudo que realça a influência da ameaça do estereótipo e os seus efeitos na questão do género, é o de Gresky, Eyck, Senhor, e McIntyre (2005). Os autores testaram igualmente a questão do desempenho das mulheres em matemática, quando confrontadas com a pertença ao grupo feminino, caracterizado como inferior no que diz respeito à sua capacidade na área. Porém, ao invés de uma referência subtil ao género, como observamos no estudo anterior, estas foram expostas à indução da ameaça do estereótipo, através de afirmações claras sobre a desigualdade explicando que o teste estaria a ser aplicado devido ao estereótipo conhecido de que os homens, geralmente, superam as mulheres em testes de matemática (Gresky, et al., 2005). Novamente, os resultados obtidos indicam que, tanto homens como mulheres, expostos à confirmação deste tipo de estereótipo, revelaram pontuações concordantes com o mesmo, isto é, mulheres obtiveram resultados inferiores e homens atingiram níveis superiores. Os autores introduzem ainda um fator importante e influente neste estudo, a questão da extremidade afetiva e da identidade social.

De acordo com Linville (1987), pensar sobre nós mesmos como um conjunto de múltiplas dimensões e autoconceitos relevantes, pode resultar como uma proteção, um “tampão cognitivo” contra o impacto negativo que eventos stressantes possam ter sobre os indivíduos. Neste caso, por exemplo, mulheres que tenham uma autoconcepção de si próprias como desempenhando vários papéis e identidades (profissional, irmã, amiga, atleta, etc.), terão uma maior resistência ao sofrimento psicológico que a ameaça do estereótipo possa causar, do que aquelas que reduzem, em grande parte, a sua identificação ao grupo estereotipado. Quando tal acontece, e os indivíduos têm

um maior número de papéis sociais salientes, o seu potencial para substituir a identidade que é ameaçada por outra com relevância para a tarefa ou situação proposta, é maior, satisfazendo a sua necessidade individual de autodefinição positiva (Brewer, 1991). Assim, os autores perceberam que, mesmo sob a indução ao estereótipo de género, as mulheres revelaram pontuações equivalentes às dos homens, quando o seu autoconceito abrangia mais dimensões, sendo que para isso não fosse necessariamente implícito o apelo à sua descrição, apenas a capacidade de rever as suas múltiplas identidades, mentalmente, antes de iniciar o teste.

Embora os estudos sobre a ameaça do estereótipo de género refiram, maioritariamente, o grupo feminino como o mais afetado por este fenómeno, e portanto o mais estudado, existem também uma série de estudos que demonstram resultados significativos dentro do mesmo contexto, porém em grupos tipicamente menos estigmatizados. São exemplos autores como Leyens, Desert, Croizet et al, & Darcis (2000) que deram destaque ao desempenho dos homens relativamente a tarefas de processamento afectivo, e Koenig & Eagle (2005), que avaliaram a suscetibilidade dos mesmos à ameaça estereotipada referente à sensibilidade social. Em ambos os estudos, a ativação da AE foi novamente forçada nos participantes, informando que os homens, historicamente, teriam um desempenho inferior relativamente às mulheres, neste tipo de dimensões. As conclusões revelaram-se positivamente relacionadas com os estudos anteriores, confirmando o decréscimo de desempenho, o que os autores sugerem como consequência da redução da capacidade cognitiva dos participantes masculinos, causada pela ameaça de estereótipo sentida.

Estes e outros trabalhos desenvolvidos no mesmo âmbito, referem que certos estereótipos específicos afetam as perceções tanto de mulheres como de homens acerca dessas habilidades, isto é, as mulheres creem que na verdade se encontram num nível inferior relativamente à capacidade dos homens nessa dimensão específica, e os homens tendem a avaliar a sua própria capacidade num nível superior, e vice-versa. Posto isto, vale a pena então reforçar a ideia de que ameaça do estereótipo enfoca uma ameaça situacional, que ocorre quando uma identidade é vinculada a um estereótipo negativo, e ambas são relevantes para uma situação específica (Quinn, Kallen & Spencer, 2010).

Estas perceções podem ter um efeito a longo prazo, não só na formação de autoavaliações tendenciosas, como na direção a tomar em questões de educação e carreira de ambos os géneros.

## 1.2. Ameaça de estereótipo nas Organizações

Roberson e Kulik (2007) relacionam qualquer trabalho à existência de algum tipo de julgamento, seja este exercido por colegas, supervisores ou clientes. Porém, indivíduos pertencentes a grupos negativamente estereotipados têm a preocupação adicional em serem avaliados com base nos estereótipos associados a esse grupo, como demonstra, por exemplo, o trabalho realizado por von Hippel, Walsh & Zouroudis (2011) acerca dos efeitos agudos da ameaça de estereótipo, quando contabilistas do **sexo** feminino eram lembradas da baixa percentagem de mulheres existente dentro da sua empresa.

A cultura das organizações caminha cada vez mais em direção à mudança por uma maior igualdade, e são notórios os avanços ao longo do tempo. Ainda assim, muitos locais de trabalho ainda sugerem e relembram a desvalorização de certos grupos, o que pode levar os indivíduos a experimentarem a ameaça do estereótipo por um longo período de tempo, e conseqüentemente originarem comportamentos negativos. Como referido anteriormente, é a consciência de que os outros possam julgar-nos sob o olhar de estereótipos negativos que desencadeia a ameaça, independentemente de esta ser real ou de o alvo do estereótipo acreditar que este seja verdadeiro acerca de si próprio. É por isso provável que grande parte dos colaboradores de uma empresa já tenham experienciado este fenómeno, pelo menos ocasionalmente, resultando em preocupações adicionais para certos grupos no local de trabalho.

De forma a entender a relação significativa entre a AE de género e fatores laborais, é necessário considerar os seus antecedentes e as suas conseqüências, embora sejam ainda poucos os trabalhos explorados em ambientes organizacionais.

Considerando primeiramente os fatores que despertam este fenómeno, o baixo sentimento de pertença e a auto perceção individual (Steele et al, 2002) poderão ser fortes desencadeadores, na medida em que a falta de igualdade de género no local de trabalho poderá levar o grupo minoritário a sentir que não pertence aquele contexto. Também a predisposição individual para a vitimização, preconceito ou discriminação representam um potencial efeito na probabilidade de um indivíduo experimentar a ameaça. A comparação social está igualmente relacionada ao aumento da sensibilidade à ameaça de estereótipo, uma vez que seja utilizada como meio de autoavaliação relativamente aos outros, como refere, por exemplo, a problemática das mulheres se compararem aos homens, sendo que, geralmente, estes ganham mais, são promovidos de forma mais rápida, e

lhes é dado mais trabalho relevante para a organização (Heilman, 2001). Ainda, o comportamento de colegas e parceiros é também considerado um precedente indutor de AE, quando estes demonstram atitudes negativas relativamente ao grupo estereotipado. Logel et al. (2009) demonstraram esta possibilidade através do fraco desempenho revelado pelas estudantes de engenharia do género feminino, como resultado de simples conversas com colegas sexistas do género oposto.

Semelhante aos fatores antecedentes da ameaça de estereótipo, os efeitos que esta provoca são, igualmente, ainda pouco estudados a nível organizacional, porém, os resultados de pesquisas já realizadas neste âmbito, maioritariamente em laboratório, culminam com os trabalhos realizados por Steele (1997) que determinam dois grandes tipos de efeito: o défice de desempenho manifesta-se ao experimentar a ameaça de estereótipo; e experiências crónicas desta ameaça poderão levar à desvinculação com o domínio estereotipado, ao longo do tempo.

Vários autores sugerem consequências mais específicas, considerando entre elas efeitos intra e interpessoais da AE, como potencialmente problemáticos para as organizações e para os seus colaboradores. Numa perspetiva individual, a AE exerce uma provável influência sobre fatores como:

1. Atitudes de trabalho, mais negativas e de desmotivação, podem ser o reflexo de comportamentos de mulheres inseridas em contextos dominados por homens, cujo sucesso é alcançado de forma mais célere, levadas assim a colocar as suas habilidades em causa, e fazendo com que a intenção de abandonar os trabalhos que estejam a desenvolver aumente (von Hippel, Issa, Ma, & Stokes, 2011);

2. Identidades profissionais que, ao serem separadas da identidade social do trabalhador, por esta não se adequar de alguma forma às características exigidas no trabalho desempenhado, desencadeiam, segundo Settles (2004) consequências negativas na saúde do trabalhador, que sente a obrigação de esconder a sua verdadeira identidade e, conseqüentemente, revela comportamentos de insatisfação com a carreira e desempenho. Ainda assim, estudos referem a componente benéfica que a alteração da identidade pode ter no campo profissional, reduzindo em alguns casos a identificação com os traços alvos de estereótipo o que, por sua vez, diminui a ansiedade subsequente à ameaça e melhora o desempenho de certas tarefas (Kalokerinos et al., 2014);

3. Aspirações de carreira diminuídas e evitamento de papéis de liderança são outros dos efeitos intrapessoais da ameaça do estereótipo, e poderão ser a resposta de exposição à mesma por

longos períodos, o que impacta na motivação para alcançar objetivos e na redução da confiança e perseverança em contexto laboral (von Hippel, Issa, et al., 2011);

4. Por último, o enviesamento da tomada de decisão parece ser o resultado da considerável redução de recursos cognitivos de que a AE é responsável, o que implica um processamento da informação menos deliberado e, portanto, decisões mais intuitivas e aversão às perdas e riscos implícitos (Carr & Steel, 2010).

Relativamente aos processos interpessoais consequentes da AE, que derivam de interações com pessoas externas e internas à organização (Kalokerinos et al., 2014), indicam-se os mais relevantes, presentes na literatura. A relação percebida que os trabalhadores têm com a organização tem um impacto significativo em fatores como motivação, desempenho, bem-estar e nas próprias atitudes face ao trabalho. Esta relação é, em grande parte, fundamentada no contrato psicológico estabelecido, que enfatiza as interações sociais informais no domínio subjetivo da perceção, isto é, expectativas implícitas ao contrato de trabalho, porém não especificadas formalmente (Herriot, 1992) e que, uma vez não cumpridas, desencadeiam sobre o trabalhador um sentimento de desvalorização e, conseqüentemente, comportamentos contraproducentes, como absentismo e desvinculação.

Outro dos processos de interação resultante da ameaça de estereótipo nos trabalhadores é a negociação, quando, por exemplo, mulheres sentem a necessidade de se adaptar a um estilo de comunicação mais masculino, considerado mais assertivo e confiante, de forma a serem bem-sucedidas neste processo (von Hippel, Wiryakusuma, et al., 2011). Esta adaptação poderá resultar, como referido anteriormente, da alteração da própria identidade, como estratégia para desempenhar determinada tarefa em que, caso contrário, o colaborador não se consideraria competente.

Finalmente, a comunicação, especificamente a procura de feedback, poderá demonstrar-se como uma resposta problemática à AE em contexto organizacional, uma vez que este não seja construtivo ou seja condescendente perante certos grupos. Este fator poderá provocar comportamentos de questionamento sobre a credibilidade de colegas e supervisores, e da própria avaliação por eles fornecida, gerando falta de confiança e rejeição perante a mesma (Roberson, Deitch, br & Block, 2003).

De entre os vários efeitos despoletados pela AE em contexto organizacional, a redução do desempenho encontra-se, ao longo do tempo, enfatizada como uma das principais consequências negativas deste fenómeno. Porém, estudos mais aprofundados sobre o tema demonstram o impacto

desta ameaça no comprometimento e, seguindo os trabalhos já desenvolvidos anteriormente por Steele (1997), confirmam a sua relevância para as organizações (Kalokerinos et al., 2014).

### **1.3. Comprometimento Organizacional e Bem-estar no Trabalho**

Vários autores, entre eles Harter, Schmidt & Hayes (2002) confirmaram a teoria original de Steele (1997) que sugere que a ameaça do estereótipo pode conduzir à desvinculação ou desidentificação com o trabalho. Estes comportamentos, influenciados pela ansiedade, angústia e tensão resultantes da experiência da AE, estão normalmente associados negativamente ao comprometimento e, conseqüentemente, ao bem-estar e satisfação dos colaboradores (Riketta, 2008). Num dos estudos realizados por von Hippel, Issa, Ma, & Stokes (2011), os autores demonstraram que as mulheres que se encontravam em conflito com a sua identidade e perceção de crescimento de carreira, em comparação com os homens, refletiam-no em atitudes negativas face ao trabalho, indiciando maior absentismo e menor sentimento de pertença. Ao experimentarem o stress e a ansiedade implícitos à AE, as colaboradoras apresentavam ainda níveis decrescentes de satisfação e comprometimento, sendo que, qualquer fator que induza o aumento de stress e ansiedade, provavelmente, se relacionará negativamente com os mesmos (Glazer & Beehr, 2005). Também Bedyńska & Żolnierczyk-Zreda (2015) seguiram esta linha de investigação, associando as emoções negativas de trabalhadoras que experienciaram a AE a potenciais riscos de *burnout*, redução da realização pessoal e de objetivos de carreira, insatisfação no trabalho e até mesmo incapacidade para resolver problemas.

De acordo com Mowday, Steers e Porter (1979), o comprometimento organizacional (também abordado na literatura como compromisso) define-se como “ (...) a força relativa de uma identificação e participação individual numa determinada organização”. Meyer & Herscovitch (2001) consideraram-no uma ligação psicológica entre o indivíduo e a organização, como “ (...) uma força estabilizadora ou facilitadora, que dá direção ao comportamento”. Embora este constructo tenha sido abordado, inicialmente, como unidimensional (Mowday et al, 1979), os estudos desenvolvidos por Meyer e Allen (1984) concluíram que existiam diferenças na correlação das dimensões até então conceptualizadas, afetiva e instrumental, sendo necessária a criação de escalas independentes para cada uma delas e a introdução da componente normativa. Os autores acreditam que esta multidimensionalidade explica melhor a compreensão do comportamento

individual em determinado contexto organizacional, propondo assim o “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional”. Segundo este modelo, o estado psicológico dos colaboradores numa organização é determinado, simultaneamente, e com diferentes intensidades por três componentes: afetivo, baseado em relações de carácter emocional; normativo, relacionado com sentimentos de dever moral e obrigação; e instrumental, percebido como uma relação de custos associados a um investimento pessoal, com vista a um retorno.

Diversos estudos revelam uma fraca relação entre o comprometimento normativo e instrumental, mas, pelo contrário, o comprometimento afetivo relaciona-se, normalmente, de forma positiva tanto com o comprometimento normativo como com o instrumental (Meyer et al, 2002) ressaltando assim a influência da componente afetiva. Na sequência destes estudos, Smith (1993) assemelha-se aos autores Meyer e Allen sugerindo, numa investigação desenvolvida com estudantes de enfermagem e enfermeiros em funções, que o comprometimento afetivo e, em menor extensão, o comprometimento normativo, poderiam ser positivamente relacionados com a performance no trabalho, porém o comprometimento instrumental não teria relação, ou estaria negativamente relacionado com a mesma. Embora as diferentes dimensões de comprometimento se relacionem de forma independente com diferentes variáveis em estudo, o comprometimento organizacional contribui para a predição de comportamentos relevantes em contexto laboral, como a performance, a identificação com a organização ou a satisfação e bem-estar do colaborador.

Sendo a dimensão afetiva a forma de comprometimento mais consistente e que produz maiores benefícios, através do apego e envolvimento por um objetivo, ao invés da preocupação com os custos sociais e económicos (Meyer et al., 2002), vários são os estudos que demonstraram a sua influência na eficácia organizacional e no bem-estar dos colaboradores, caracterizado por Keyes (1998) como um conceito que engloba o crescimento pessoal, propósito de vida, relações positivas com os outros, domínio ambiental e integração e contribuição social. Esta relação está associada, não só à ausência de doença, mas também à saúde mental em geral, incluindo o afeto positivo e a autoestima (Frone, 2007), e é geralmente explicada através de teorias que indicam o comprometimento como um efeito “amortecedor” de fatores stressantes (Schmidt, 2007), propondo que os colaboradores com forte comprometimento afetivo têm menos probabilidade de os experienciar, ou maior acesso a recursos para lidar com os mesmos (Bakker & Demerouti, 2006).

## Capítulo 2- Metodologia

### 2.1. Objetivos e Hipóteses

Numerosos autores têm encontrado um efeito de ameaça de estereótipo ligado ao género. No seguimento dos trabalhos já desenvolvidos, a presente investigação pretendeu explorar os efeitos desta ameaça nos níveis de variáveis organizacionais, nomeadamente o comprometimento organizacional e o bem-estar dos colaboradores. Grande parte dos trabalhos sobre ameaça do estereótipo foi realizada em laboratório e, os poucos desenvolvidos em âmbito organizacional, foram maioritariamente correlacionais (Kalokerinos et al., 2014). Esta investigação direciona-se ao contexto real de trabalho, estendendo-se num estudo experimental, através de uma manipulação dos níveis da ameaça do estereótipo em colaboradores de várias empresas, analisando os seus possíveis efeitos sobre as variáveis dependentes.

Esta manipulação consiste na exposição dos participantes a duas condições prévias ao preenchimento de um questionário: A condição de manipulação de AE (AEM) continha uma série de informações fornecidas pela OIT e pela OCDE acerca da desigualdade de género presente nas organizações, que indicavam, por exemplo, as diferenças de nível e qualidade de trabalho entre homens e mulheres, as disparidades salariais e de carga horária dedicada a cuidados domésticos e familiares, etc. e era apresentada aos participantes na forma de uma breve introdução ao questionário. Esta condição tinha como objetivo manipular os níveis de ameaça do estereótipo, através da referência a desigualdades, esperando-se que esta exercesse uma influência negativa e ameaçadora na perceção dos participantes, e consequentemente nas suas respostas, sendo presumível que o alvo mais afetado pela mesma fossem as mulheres; A condição de Controlo apresentava também uma introdução com informações fornecidas pelo INE, que indicavam dados positivos no contexto económico e de trabalho em Portugal, como a melhoria de qualidade de vida e bem-estar, o aumento do poder de consumo e equidade social, entre outros. Esta condição tinha apenas o objetivo de fornecer dados gerais, sem recorrer a lembranças de qualquer tipo de desigualdades, mantendo os níveis de AE dos participantes (caso existissem) inalterados.

Assim, no estudo desenvolvido por esta dissertação testaram-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Os níveis de ameaça de estereótipo das mulheres revelam-se mais altos do que os dos homens na condição de AEM, em comparação com a condição de Controlo.

Hipótese 2: Os níveis de comprometimento organizacional (afetivo) das mulheres são mais baixos do que os dos homens na condição de AEM, em comparação com a condição de Controlo.

Hipótese 3: Os níveis de bem-estar das mulheres são mais baixos do que os dos homens na condição de AEM, em comparação com a condição de Controlo.

## 2.2. Participantes

A amostra deste estudo é composta por 130 participantes, colaboradores de diversas empresas, 69 do sexo feminino e 61 do sexo masculino, e com idades compreendidas entre os 19 e os 63 anos ( $M = 35,04$ ;  $DP = 10,979$ ). 71 (54,6%) dos participantes são solteiros(as) 49 (37,7%) são casados(as) ou em união de facto, 8 (6,2%) divorciados(as) e apenas 2 (1,5%) são viúvos(as). Relativamente às habilitações académicas, a maioria dos participantes detém algum grau de ensino superior, sendo que 53 (40,8%) concluíram o mestrado, 45 (34,6%) a licenciatura, e 1 (0,8%) o doutoramento; os restantes 31 (23,8%) terminaram o ensino secundário. A média de tempo total trabalhado é de 13,20 anos ( $DP = 11,73$ ) e de permanência na organização atual é de 6,99 ( $DP = 9,20$ ). Uma vez que foi aplicado um fator de manipulação neste estudo, é relevante referir que os participantes foram distribuídos, aleatoriamente, entre as condições de AEM (38 do sexo feminino e 31 do sexo masculino) e de Controlo (30 do sexo feminino e 30 do sexo masculino).

## 2.3. Instrumento e Design

Foi utilizado, nesta experiência, um questionário como instrumento de recolha de dados, em que estão contidas três escalas, previamente validadas e aplicadas em estudos anteriores.

- 1) Escala de ameaça do estereótipo (von Hippel, Sekaquaptewa, & McFarlane, 2015) que pretende observar a percepção individual ou como membro de um grupo possivelmente estereotipado, face ao género, no contexto de trabalho. Esta é uma escala do tipo *Likert*, medida através de 7 pontos de concordância, sendo que 1 indica o nível mais baixo (discordo totalmente) e 7 indica o nível mais alto (concordo totalmente). A escala contém 10 itens, entre eles os seguintes exemplos: “Os meus colegas esperam que tenha um mau desempenho por eu ser uma mulher/um homem”; “Estou limitado(a) na minha carreira por ser uma mulher/um homem” (Ver Anexo III). A escala apresenta um bom nível de consistência interna ( $\alpha = .77$ ).

- 2) Escala de comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991; versão portuguesa de Nascimento, Lopes, & Salgueiro, 2008) aplicada com o propósito de medir o nível de comprometimento individual através das três dimensões conceptualizadas pelo modelo desenvolvido pelos autores: afetiva, instrumental e normativa. Esta é também uma escala de *Likert* avaliada em 7 pontos de concordância, em que 1 indica “discordo totalmente” e 7 “concordo totalmente”. Os 19 itens presentes nesta escala pretendem avaliar o comprometimento organizacional através da combinação dos três componentes, presentes em cada indivíduo, com afirmações como “Não me sinto emocionalmente ligado a esta empresa” (afetivo) “Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa” (instrumental); “Sentir-me-ia culpado se deixasse esta empresa agora” (normativo) (Ver Anexo III). Tanto a escala de comprometimento, como as subescalas relativas às diferentes dimensões apresentam bons níveis de consistência interna: comprometimento ( $\alpha = .88$ ), comprometimento normativo ( $\alpha = .86$ ), afetivo ( $\alpha = .85$ ), e instrumental ( $\alpha = .77$ ).
  
- 3) Escala de bem-estar (Keyes, 2005; versão portuguesa de Lima & Novo, 2007), que visa medir os níveis de bem-estar na vida dos participantes desta experiência, através de dimensões como o crescimento pessoal, propósito de vida, relações positivas, domínio ambiental e integração e contribuição social (Keyes, 1998). Novamente, e por último, esta é uma escala do tipo *Likert*, com 5 pontos de concordância entre o ponto 1 (Nunca) e o ponto 5 (Sempre). Com 14 itens, esta escala inicia-se com uma questão (“Nos últimos 30 dias, quantas vezes senti...”) que se mantém ao longo do questionário para todas as afirmações que vêm em seguida (e.g., “... satisfação?”; “... confiança a pensar e expressar as suas ideias e opiniões?”) (Ver Anexo III). Esta escala apresenta, tal como as anteriores, uma boa consistência interna ( $\alpha = .88$ ).

Os questionários aplicados continham duas versões diferentes, em que uma delas apresentava uma introdução referindo afirmações verdadeiras que demonstram a desigualdade de gênero nas organizações, de forma a manipular os níveis de ameaça de estereótipo (Ver Anexo II, versão 1), e outra uma introdução que fornece apenas dados gerais e verdadeiros relacionados com o trabalho

e economia em Portugal, sem fazer referência a desigualdades (Ver Anexo II, Versão 2). A forma de manipulação nesta experiência pretendeu avaliar se existem diferenças nas respostas dos participantes perante as diferentes versões dos questionários, sendo esperado, como já foi referido, que os participantes mais influenciados por esta manipulação fossem os do sexo feminino.

#### **2.4. Procedimento**

Primeiramente foram distribuídas, em várias fases, as duas versões do questionário, através de uma hiperligação que remetia os participantes para uma plataforma *online* onde foi criado este instrumento. As versões eram mostradas a cada participante de forma aleatória, intercalando entre a versão 1 e a versão 2 por cada participação. O processo incluía a leitura e aceitação do consentimento informado (Ver Anexo I), que dava a conhecer aos participantes qual o objetivo genérico deste estudo, as suas condições e instruções de preenchimento, e a declaração de confidencialidade e anonimato, explicando que não era pretendida nenhuma forma de identificação individual, apenas a informação depositada. Depois de o aceitarem, os participantes foram então aleatoriamente expostos a uma das versões de introdução e, de seguida, solicitados a responder às questões das três escalas anteriormente mencionadas, contidas no questionário. Por fim, foram também apresentadas algumas questões sobre dados demográficos (Sexo, Idade, Estado Civil, Habilitações, etc.) de forma a obter uma amostra e análise mais completas. Após a recolha completa dos dados, os mesmos foram submetidos a um tratamento estatístico, através do *software* SPSS, permitindo realizar a sua análise e respetivas conclusões.

O presente estudo teve parecer favorável da Comissão de Ética e Deontologia da Investigação Científica (CEDIC) da Escola de Psicologia e Ciências da Vida da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

### Capítulo 3- Resultados

#### 3.1. Análise comparativa entre homens e mulheres sobre as variáveis de estudo para cada condição

Para testar as hipóteses, as variáveis dependentes foram analisadas através de uma análise de variância utilizando um conjunto de ANOVA's 2 (condição: Ameaça de Estereótipo Manipulação vs. Controlo) X 2 (sexo: Feminino vs. Masculino) com os dois fatores *between-subjects* (variância entre os grupos). Na Tabela 1 são apresentadas as respetivas médias e desvios padrão.

Tabela 1 - Médias e Desvio Padrão da análise comparativa entre homens e mulheres para cada condição

	AEM		Controlo	
	Mulheres (n = 38)	Homens (n = 31)	Mulheres (n = 30)	Homens (n = 30)
AE	M= 2,56 DP = 1,13	M= 1,92 DP = ,87	M= 2,26 DP = ,83	M= 2,09 DP = ,85
BE	M= 3,69 DP = ,58	M= 3,69 DP = ,51	M= 3,72 DP = ,50	M= 3,65 DP = ,63
CA	M= 5,15 DP = 1,39	M= 4,93 DP = 1,29	M= 5,25 DP = 1,47	M= 4,34 DP = 1,55
CI	M= 3,55 DP = 1,58	M= 3,85 DP = 1,13	M= 3,17 DP = 1,29	M= 3,32 DP = 1,22
CN	M= 4,37 DP = 1,69	M= 4,18 DP = 1,64	M= 4,33 DP = 1,33	M= 3,68 DP = 1,46

Em geral, o fator condição e a interação entre os fatores condição e sexo não produziram efeitos significativos. O fator *sexo* produziu efeitos significativos em relação às variáveis AE ( $F(1,129) = 6.43, p = .012$ ) e CA ( $F(1,129) = 4.84, p = .030$ ). Em relação à AE, os participantes de sexo feminino relataram níveis de ameaça de estereótipos maiores ( $M = 2.44, DP = 1.01$ ) em comparação com os participantes de sexo masculino ( $M = 2.00, DP = .86$ ). Relativamente à CA, os participantes de sexo feminino relataram níveis de comprometimento afetivo maiores ( $M = 5.18, DP = 1.38$ ) em comparação com os participantes de sexo masculino ( $M = 4.64, DP = 1.44$ )

### 3.2. Análise das correlações entre as variáveis de estudo para homens e mulheres

Ainda que não tenha sido possível manipular com êxito os níveis de AE, participantes de sexo diferente relataram níveis de AE diferentes. Por essa razão, a nível exploratório, calcularam-se uma série de correlações ( $r$  de *Pearson*) entre as variáveis de estudo divididas por sexo, apresentadas na seguinte tabela.

Tabela 2 - *Correlações entre variáveis de estudo para mulheres e homens (em itálico)*

	BE	CA	CI	CN
AE	<i>-.343* / .029</i>	<i>-.112 / -.089</i>	<i>.067 / .191</i>	<i>-.203+ / -.048</i>
BE		<i>.379** / .178</i>	<i>-.082 / .093</i>	<i>.328** / .382**</i>
CA			<i>.229+ / .120</i>	<i>.587** / .633**</i>
CI				<i>.355** / .226+</i>

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; + $p < .10$

Como indicado na Tabela 2, os resultados demonstraram que, para as mulheres, a AE se relacionou, significativamente, de forma negativa com a BE e de forma tendencialmente negativa com a CN. À variável BE associaram-se positivamente a CA para as mulheres, e a CN tanto para as mulheres como para os homens. A análise demonstrou ainda correlações significativas entre as dimensões do comprometimento organizacional, sendo que, para as participantes do sexo feminino, as variáveis CA e CN e CN e CI relacionaram-se igualmente de forma positiva, porém CI e CA demonstraram uma correlação tendencialmente positiva; também para os participantes do sexo masculino, as variáveis CA e CN demonstraram uma associação positiva e, por fim, CN e CI revelaram-se tendencialmente relacionadas.

#### **Capítulo 4 – Discussão e Conclusões**

O grande objetivo deste estudo foi o de investigar a possibilidade de manipular a perceção de ameaça do estereótipo em participantes de sexos diferentes e, paralelamente, verificar os seus efeitos no comprometimento organizacional e no bem-estar, perante uma condição neutra e outra ameaçadora.

Relativamente à primeira proposição deste estudo, a análise dos resultados indicou que a manipulação, ao contrário do esperado, não produziu efeitos significativos na perceção de ameaça do estereótipo em nenhum dos sexos, o que fez com que as hipóteses levantadas (Hipótese 1, 2 e 3) não pudessem ser confirmadas. Contrariamente a alguns estudos encontrados na literatura, que indicam uma clara associação entre a lembrança ou referência de estereótipos negativamente relacionados com o próprio indivíduo e o seu efeito no comportamento, seja através de manipulações subtis (Shih, Pittinsky & Ambady, 1999) ou explícitas (Grensky et al., 2005) no presente estudo esse mesmo efeito não foi confirmado, indicando que a menção às desigualdades não alterou os níveis de ameaça de estereótipo dos participantes. Porém, Linville (1987) referiu que a autoconceção de múltiplos papéis sociais poderia servir como uma proteção, sugerindo que os indivíduos tenham a capacidade de substituir a identidade ameaçada por outras relevantes (Brewer, 1991). Tendo sido a manipulação deste estudo apresentada de forma tão explícita, pode de facto ter despertado esse “tampão cognitivo” (Linville, 1987) fazendo com que os participantes negativamente estereotipados considerassem, mentalmente, outros papéis sociais relevantes, não sofrendo o aumento da ameaça do estereótipo a ponto de relatarem níveis significativamente mais altos. Por outro lado, dada a clareza das informações expostas na manipulação, é também possível que estas tenham despertado um efeito contrário, levando as participantes estereotipadas a contrariar, inconscientemente, os dados apresentados como uma forma de reprimir a existência de desigualdades e de pertença a esse grupo, pela ambição ou desejo de que estas, na verdade, não fossem reais.

Entre as várias limitações que poderão ter influenciado estes resultados, encontra-se também a dimensão da amostra que, com um maior número de participantes, poderia ter relacionado estes dois fatores de forma congruente com os trabalhos anteriormente desenvolvidos. Este facto pode inclusivamente ser visto através de uma análise mais profunda dos dados estatísticos, que demonstram uma tendência para que as diferenças nos níveis de AE entre homens e mulheres sejam significativas, mais acentuadas na condição AEM e menos na condição de Controlo. Existe ainda a possibilidade de os participantes não terem acedido à manipulação, ou

seja, não terem lido as informações sobre desigualdades que antecediam o questionário, sendo este o fator essencial, porém impossível de controlar.

Ainda assim, no geral, as mulheres relataram níveis superiores no que diz respeito à sua percepção de ameaça do estereótipo, comparativamente aos homens. Tal facto demonstra que, mesmo sem a influência da manipulação, o fator sexo foi suficiente para que se revelassem diferenças entre os níveis de AE dos participantes, confirmando a ideia de que homens e mulheres diferem na própria percepção de ameaça do estereótipo (von Hippel, et al., 2011).

Também em relação ao comprometimento afetivo se verificaram diferenças entre os diferentes sexos, tendo este fator influenciado sobre a variável CA em níveis superiores para as mulheres. Segundo Schmidt (2007) o comprometimento afetivo pode servir como um efeito “amortecedor” a condições stressantes, fator que pode também justificar a resposta positiva das mulheres à tentativa de manipulação.

Consequentemente, o bem-estar relacionou-se significativamente com o comprometimento afetivo e normativo para as mesmas, e apenas com o normativo para os homens. Esta associação entre o bem-estar e as diferentes dimensões do comprometimento organizacional para cada um dos géneros pode parecer expectável, tendo em conta as características culturalmente vinculadas às mulheres, como emocionais e sensíveis, e aos homens como mais fortes e objetivos. No entanto, à exceção do relato de Mowday, Porter & Steers (1982) que referem um maior comprometimento afectivo no sexo feminino, no decorrer da investigação para este estudo não foi encontrada literatura recente que indique esta relação. O mesmo se aplica à associação entre homens e o comprometimento normativo. No global, os estudos encontrados sobre as diferenças de género no comprometimento organizacional são contraditórios, indicando maiores níveis de comprometimento para os homens (Gumbang, Suki & Suki, 2010) ou, pelo contrário, referindo que as mulheres são mais comprometidas com as suas organizações (Messner, 2017). Esta falta de consenso poderá resultar de fatores como o contexto, as experiências individuais ou as próprias características do trabalho que provavelmente diferem entre os muitos estudos realizados e os seus participantes, e que poderão influenciar estes dados tanto quanto o fator género em si.

Ainda relativamente ao bem-estar, os resultados indicam uma associação significativamente negativa entre este e a percepção de ameaça do estereótipo para as mulheres, enquanto que para os homens esta relação não se verificou. Esta associação vai de encontro à investigação dos autores Bedyńska & Żolnierczyk-Zreda (2015) que indicaram a presença de

emoções e intenções comportamentais negativas por parte das mulheres, como consequência de experimentarem altos níveis de AE em contexto organizacional.

Sendo evidente que apenas para as participantes do sexo feminino se verificou uma associação do bem-estar com a AE e com o comprometimento afetivo, é possível deduzir que, tendencialmente, com a indução de maiores níveis de ansiedade e tensão pela AEM, poderíamos verificar um decréscimo nos níveis de bem-estar e, simultaneamente, nos níveis de comprometimento afetivo nas mulheres, em comparação com os homens. Porém o insucesso da manipulação não permite confirmar esta relação com certeza.

Por fim, podemos ainda observar uma correlação significativa entre a maioria das dimensões do comprometimento organizacional, pensando ser relevante destacar a relação obtida entre o comprometimento afetivo e normativo para ambos os sexos, descrito na literatura como as componentes do comprometimento mais eficazes de desempenho no trabalho (Smith, 1993). Ainda assim, verificou-se também uma correlação positiva entre o comprometimento normativo e instrumental para as mulheres, e tendencialmente positivo para os homens, relação esta que os autores Meyer et al. (2002) evidenciaram como a mais fraca e que menos benefícios produz entre as dimensões do comprometimento organizacional, contrariamente aos resultados aqui apresentados.

Embora não tenha sido possível manipular com êxito os níveis de AE entre os participantes, principal objetivo deste estudo, é possível afirmar que as diferenças entre os géneros, no que diz respeito às perceções da ameaça do estereótipo, são evidentes. A constatação de que os indivíduos pertencentes a grupos negativamente estereotipados sofrem a preocupação adicional de serem julgados com base nesse mesmo grupo (Roberson & Kulik, 2007) é, portanto, aqui confirmada. Tal pode ocorrer, naturalmente, devido à existência dos muitos estereótipos sobre as mulheres no local de trabalho, instituídos social e culturalmente ao longo do tempo, e que ainda hoje se revelam presentes na sua maioria. Mesmo estando as organizações a tornar-se cada vez mais diversificadas e inclusivas, ainda são principalmente as mulheres que se deparam com maiores barreiras neste contexto. Este trabalho pode contribuir de alguma forma para a consistência na investigação deste fenómeno e para a extensão do estudo em contexto nacional.

Também os efeitos negativos da AE sobre o comprometimento organizacional e o bem-estar foram analisados, encontram-se em linha com o estudo de Riketta, (2008), confirmando que

as emoções negativas desencadeadas pela AE normalmente interferem no decréscimo dos níveis de bem-estar que, por sua vez, se mostrou aqui diretamente relacionado com o comprometimento organizacional, nomeadamente afetivo para as mulheres e normativo para ambos.

Conhecida a influência destas componentes na performance dos colaboradores, e o conseqüente efeito nas organizações, mais estudos são necessários, de forma a entender melhor como a relação entre eles e a AE é mediada. Este estudo é particularmente relevante em ambientes que levantam referências e lembranças acerca desta ameaça, uma vez que se tornam mais acessíveis à mudança, ao invés da consciência individual que só a evolução social e cultural poderá reestruturar. Para tal, estudos futuros que repliquem esta experiência necessitam de uma maior amostra, e um controlo sobre a exposição dos participantes à manipulação, ao que é sugerido, por exemplo, que esta se faça presencialmente e/ou com supervisão de forma a garantir a viabilidade dos resultados.

## **Referências Bibliográficas**

- Allport, G. W., Clark, K., & Pettigrew, T. (1954). *The nature of prejudice*. Oxford, England: Addison-Wesley.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bedyńska, S., & Żołnierczyk-Zreda, D. (2015). Stereotype threat as a determinant of burnout or work engagement. Mediating role of positive and negative emotions. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21(1), 1-8.
- Bosson, J. K., Haymovitz, E. L., & Piel, E. C. (2004). When saying and doing diverge: The effects of stereotype threat on self-reported versus non-verbal anxiety. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(2), 247-255.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475-482.
- Carr, P. B., & Steele, C. M. (2010). Stereotype threat affects financial decision making. *Psychological Science*, 21(10), 1411-1416.
- Correll, S. J. (2004). Constraints into preferences: Gender, status, and emerging career aspirations. *American Sociological Review*, 69(1), 93-113.
- Croizet, J. C., & Claire, T. (1998). Extending the concept of stereotype threat to social class: The intellectual underperformance of students from low socioeconomic backgrounds. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(6), 588-594.
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 246.

- Glazer, S., & Beehr, T. A. (2005). Consistency of implications of three role stressors across four countries. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(5), 467-487
- Gresky, D. M., Ten Eyck, L. L., Lord, C. G., & McIntyre, R. B. (2005). Effects of salient multiple identities on women's performance under mathematics stereotype threat. *Sex Roles*, 53(9-10), 703-716.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- Herriot, P. (1992). *The career management challenge: Balancing individual and organizational needs*. London: Sage.
- Hess, T. M., Auman, C., Colcombe, S. J., & Rahhal, T. A. (2003). The impact of stereotype threat on age differences in memory performance. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(1), P3-P11.
- International Labour Office (ILO). (2016). *Women at work: Trends 2016*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- Kalokerinos, E. K., von Hippel, C., & Zacher, H. (2014). Is stereotype threat a useful construct for organizational psychology research and practice? *Industrial and Organizational Psychology*, 7(3), 381-402.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social psychology quarterly*, 121-140.

- Koenig, A. M., & Eagly, A. H. (2005). Stereotype threat in men on a test of social sensitivity. *Sex Roles, 52*(7-8), 489-496.
- Leyens, J. P., Désert, M., Croizet, J. C., & Darcis, C. (2000). Stereotype threat: Are lower status and history of stigmatization preconditions of stereotype threat? *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*(10), 1189-1199.
- Lippman, W. (1922). *Public Opinion*. New York: Macmilan Education.
- Linville, P. W. (1987). Self-complexity as a cognitive buffer against stress-related illness and depression. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(4), 663.
- Logel, C., Walton, G. M., Spencer, S. J., Iserman, E. C., von Hippel, W., & Bell, A. E. (2009). Interacting with sexist men triggers social identity threat among female engineers. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*(6), 1089.
- Marques, T. 2014. É o Género uma Construção Social? In *A Paixão da Razão*, edited by Mesquita, A. P., Beckert, C. Pérez, J. L., Xavier, M. L. L. O. Lisboa: CFUL
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 372.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*(3), 299-326.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538.

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(1), 20-52.
- Messner, W. (2017). The role of gender in building organizational commitment in India's services sourcing industry. *IIMB Management Review*, *29*(3), 188-202.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkage. The psychology of commitment absenteeism, and turn over*. London: Academic Press Inc.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 224-247.
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- Osborne, J. W. (2007). Linking stereotype threat and anxiety. *Educational Psychology*, *27*(1), 135-154.
- Quinn, D. M., Kallen, R. W., & Spencer, S. J. (2010). Stereotype threat. In J.F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick, & V. M. Esses (Eds.), *Handbook of Prejudice, stereotyping, and discrimination*, 379-409. London: Sage.
- Ricketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, *93*(2), 472.
- Roberson, L., & Kulik, C. T. (2007). Stereotype threat at work. *Academy of Management Perspectives*, *21*(2), 24-40.
- Roberson, L., Deitch, E. A., Brief, A. P., & Block, C. J. (2003). Stereotype threat and feedback seeking in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, *62*(1), 176-188.

- Schmader, T., & Johns, M. (2003). Converging evidence that stereotype threat reduces working memory capacity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3), 440.
- Schmidt, K. H. (2007). Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain? *International Journal of Stress Management*, 14(1), 26.
- Settles, I. H. (2004). When multiple identities interfere: The role of identity centrality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(4), 487-500.
- Shih, M., Pittinsky, T. L., & Ambady, N. (1999). Stereotype susceptibility: Identity salience and shifts in quantitative performance. *Psychological Science*, 10(1), 80–83.
- Stangor, C. (2009). The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: A quick history of theory and research. *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*, 1-22. New York: Psychology Press.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52(6), 613.
- Steele, C. M., Spencer, S. J., & Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. In *Advances in Experimental Social Psychology*, 34, 379-440. Academic Press.
- Steele, C. M., Aronson, J. (1995), Stereotype Threat and the Intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811.
- Suki, N. M., Suki, N. M., & Gumbang, B. (2010). Differences between job satisfaction, organisational commitment and gender. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*, 4(2010), 1-13.

- Tajfel, H. (1983). Grupos Humanos e Categorias Sociais: Estudos em Psicologia Social-II (L. Amâncio, Trad.). Lisboa: Livros Horizonte. (Obra original publicada em 1981).
- Tajfel, H., e Wilkes, A. L. (1963). Classification and quantitative judgement. *British Journal of Psychology*, 54, 101-114.
- von Hippel, C., Issa, M., Ma, R., & Stokes, A. (2011). Stereotype threat: Antecedents and consequences for working women. *European Journal of Social Psychology*, 41(2), 151-161.
- von Hippel, C., Walsh, A. M., & Zouroudis, A. (2011). Identity separation in response to stereotype threat. *Social Psychological and Personality Science*, 2(3), 317-324.
- von Hippel, C., Wiryakusuma, C., Bowden, J., & Shochet, M. (2011). Stereotype threat and female communication styles. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(10), 1312-1324.
- Yeung, N. C. J., & von Hippel, C. (2008). Stereotype threat increases the likelihood that female drivers in a simulator run over jaywalkers. *Accident Analysis & Prevention*, 40(2), 667-674.

## **Anexo I- Consentimento Informado**

EPCV-Universidade Lusófona

**Investigadores:** Ana Lourenço e Mauro Bianchi

**INFORMAÇÃO:** Convidamo-la (o) a participar numa pesquisa científica. Este estudo situa-se no âmbito do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações da Universidade Lusófona como trabalho de tese realizado pela aluna Ana Lourenço e orientado pelo Prof. Doutor Mauro Bianchi. Antes de decidir participar neste estudo, é importante que leia as informações seguintes para esclarecer a natureza da sua participação.

**OBJECTIVO DO ESTUDO:** O objetivo deste estudo é observar a perceção individual sobre situações específicas no trabalho, nomeadamente em relação ao impacto destas sobre fatores de comprometimento e bem-estar dos colaboradores numa organização.

**VOLUNTARIADO:** A participação neste estudo é de carácter voluntário. Tem a possibilidade de recusar ou desistir do estudo, a qualquer momento. Para desistir do estudo, a qualquer momento, pode simplesmente fechar a página Web.

**CONFIDENCIALIDADE, PRIVACIDADE E ANONIMATO:** Os dados recolhidos são anónimos e confidenciais. Os dados serão tratados como um todo e não individualmente, e a sua eventual publicação e apresentação só poderá ter lugar em Revistas da especialidade ou em conferências científicas. Os dados são recolhidos on-line através da plataforma Qualtrics (<https://www.qualtrics.com/pt-br/>), gravados e armazenados na mesma. A plataforma possibilita proteger os dados de uma forma anónima e segura (<https://www.qualtrics.com/pt-br/research-suite/>), sendo que o IP e a localização do seu computador não serão gravados. Só o Investigador Principal, Mauro Bianchi, detentor da conta Qualtrics, terá acesso ao download dos dados.

**CONDIÇÕES DE ESTUDO:** O tempo previsto de duração do estudo é de aproximadamente 10 minutos. Com a sua participação, tem a oportunidade de contribuir com dados úteis para o conhecimento científico em geral, aumentando o conhecimento sobre processos psicológicos. A

participação neste estudo não envolve quaisquer benefícios monetários ou outros que não sejam o de poder contribuir para o entendimento de como se podem melhorar as relações de trabalho numa organização. Pedimos a sua sinceridade, pois não existem respostas certas ou erradas, nem quaisquer riscos, físicos ou psicológicos, associados ao estudo em questão.

Este estudo teve o parecer favorável da Comissão de Ética e de Deontologia da Investigação Científica (CEDIC) da Escola de Psicologia e Ciências de Vida.

Para mais informações sobre este estudo, bem como todos os aspetos associados à participação na investigação, poderão entrar em contacto com: [anail\\_36@hotmail.com](mailto:anail_36@hotmail.com) ou [mauro.bianchi@ulusofona.pt](mailto:mauro.bianchi@ulusofona.pt)

Para mais informações sobre questões éticas poderão entrar em contacto com: [cedic@ulusofona.pt](mailto:cedic@ulusofona.pt)

### **Concorda em participar no estudo?**

Ao clicar no botão abaixo, declara que recebeu e leu todas as informações acima apresentadas e confirma participar no estudo.

## **Anexo II– Condições da experiência**

**Versão 1 – Condição de manipulação (AEM):** Agradecemos a sua disponibilidade em participar neste estudo. Relembramos que a sua participação neste estudo é anónima e voluntária e a sua contribuição é muito importante para a realização deste trabalho. Obrigada pela sua colaboração. Um relatório publicado em 2016 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicou que entre 1995 e 2015, o emprego aumentou mais rapidamente nas economias emergentes; a alteração absoluta do nível de emprego foi duas vezes maior para os homens do que para as mulheres (382 milhões contra 191 milhões, respectivamente), independentemente do nível de competências necessárias, indicando que o progresso para que as mulheres obtenham mais empregos de qualidade está estagnando. De acordo com um artigo publicado no jornal Publico em 4 de outubro de 2017, um balanço divulgado pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) mostra que Portugal continua acima da média nas disparidades salariais. O relatório da OIT observa que essa diferença salarial não pode ser explicada unicamente por diferenças de educação ou idade, mas pode estar relacionada com a desvalorização do trabalho realizado pelas mulheres e das competências necessárias em certos sectores ou profissões, com a discriminação e a necessidade das mulheres interromperem as suas carreira ou reduzirem as horas de trabalho para cumprir responsabilidades adicionais de cuidados, tais como cuidados de crianças.

**Versão 2- Condição de Controlo:** Agradecemos a sua disponibilidade em participar neste estudo. Relembramos que a sua participação neste estudo é anónima e voluntária e a sua contribuição é muito importante para a realização deste trabalho. Obrigada pela sua colaboração. Um artigo publicado no jornal de negócios a 4 de novembro de 2017, acerca do mercado de trabalho em Portugal e da qualidade de vida dos portugueses, indica que desde há uma década que o bem-estar da população, indicador calculado pelo Instituto Nacional de Estatísticas (INE), tem aumentado quase todos os anos, com melhorias na saúde, educação e segurança. Estes desenvolvimentos têm ocorrido de forma positiva, sem quebras desde 2004 e com aumentos sólidos desde 2012. O mesmo artigo refere ainda que indicadores de consumo, riqueza, património e equidade social, integrados no subgrupo das condições materiais a que o INE chama de “bem-estar económico”, tem revelado melhorias e em praticamente todos se pode observar uma recuperação. Também desde 2004, tanto o nível de endividamento das famílias como o de privação material se encontram menores.

### Anexo III- Questionário

#### 1. Escala de ameaça do estereótipo

Nesta primeira parte apresentamos-lhe algumas afirmações **sobre si no contexto de trabalho**. Por favor, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das afirmações, assinalando com um X uma das sete possíveis alternativas entre 1 = Discordo Totalmente e 7 = Concordo Totalmente.

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
1 Alguns dos meus colegas sentem que tenho menos competências por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
2 Os meus colegas esperam que tenha um mau desempenho por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
3 Não estou tão comprometido(a) com a minha carreira por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
4 Estou limitado(a) na minha carreira por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
5 As mulheres/os homens são limitados(as) nas suas carreiras e, às vezes, preocupo-me com isso.	1	2	3	4	5	6	7
6 O meu comportamento no trabalho fará com que os meus colegas pensem que os estereótipos sobre mulheres/homens se aplicam a mim.	1	2	3	4	5	6	7
7 O meu comportamento no trabalho fará com que os meus colegas pensem que os estereótipos sobre as mulheres/homens são verdadeiros.	1	2	3	4	5	6	7
8 Se eu cometer um erro no trabalho, os meus colegas vão pensar que não estou capacitado(a) para este tipo de trabalho por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
9 Se eu cometer um erro no trabalho, os meus colegas pensarão que as mulheres/os homens não são para este tipo de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
10 O facto de eu ser mulher/homem não afeta a percepção dos meus colegas em relação às minhas competências.	1	2	3	4	5	6	7

## 2. Escala de bem-estar

Por favor, responda às seguintes perguntas, dependendo de como você se sentiu **durante os últimos trinta (30) dias**. Por favor, verifique a resposta na caixa que melhor a representa, tendo em conta que 1= Nunca, 2 = Poucas vezes; 3 = Algumas vezes; 4 = Muitas vezes; 5 = Sempre. **Lembre-se de completar todos os itens.**

	Nunca	Poucas vezes	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
<b>Nos últimos trinta (30) dias, quantas vezes senti...</b>					
1. ...alegria?	1	2	3	4	5
2. interesse pela vida?	1	2	3	4	5
3. satisfação?	1	2	3	4	5
4. que tinha algo com valor para oferecer ao mundo?	1	2	3	4	5
5. que pertencia a uma comunidade (a um grupo social, como por exemplo a escola ou o bairro)?	1	2	3	4	5
6. que a nossa sociedade é um bom lugar para pessoas como você?	1	2	3	4	5
7. que as pessoas são bondosas?	1	2	3	4	5
8. que a maneira como funciona a nossa sociedade faz sentido para si?	1	2	3	4	5
9. que gostava da maior parte da minha personalidade?	1	2	3	4	5
10. que era bom (boa) a gerir as responsabilidades do dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11. que as suas relações com os outros eram calorosas e de confiança?	1	2	3	4	5
12. que as suas experiências o desafiavam e faziam crescer para ser uma pessoa melhor?	1	2	3	4	5
13. confiança a pensar e expressar as suas ideias e opiniões?	1	2	3	4	5
14. que a sua vida tinha sentido ou significado?	1	2	3	4	5

### 3. Escala de comprometimento organizacional

Tendo em conta o que **sente pessoalmente em relação empresa onde trabalha atualmente**, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações, assinalando com um X uma das sete possíveis alternativas entre 1 = Discordo Totalmente e 7 = Concordo Totalmente.

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Ligeiramente	Concordo Totalmente
1. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa	1	2	3	4	5	6	7
2. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta empresa	1	2	3	4	5	6	7
3. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta empresa, mesmo que o pudesse fazer	1	2	3	4	5	6	7
4. Eu não iria deixar esta empresa neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui	1	2	3	4	5	6	7
5. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na empresa onde estou atualmente	1	2	3	4	5	6	7
6. Esta empresa tem um grande significado pessoal para mim	1	2	3	4	5	6	7
7. Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta empresa	1	2	3	4	5	6	7
8. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta empresa no presente momento	1	2	3	4	5	6	7
9. Na realidade sinto os problemas desta empresa como se fossem meus	1	2	3	4	5	6	7
10. Esta empresa merece a minha lealdade	1	2	3	4	5	6	7
11. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa	1	2	3	4	5	6	7
12. Sentir-me-ia culpado se deixasse esta empresa agora	1	2	3	4	5	6	7
13. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta empresa é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra empresa poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui	1	2	3	4	5	6	7
14. Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal	1	2	3	4	5	6	7
15. Não me sinto como fazendo parte desta empresa	1	2	3	4	5	6	7
16. Uma das consequências negativas para mim se saísse desta empresa resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis	1	2	3	4	5	6	7
17. Muito da minha vida iria ser afectada se decidisse querer sair desta empresa neste momento	1	2	3	4	5	6	7
18. Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa	1	2	3	4	5	6	7
19. Como já dei tanto a esta empresa, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra	1	2	3	4	5	6	7

