

Validação de instrumento de contrato psicológico

Letícia Gomes Maia¹, Antônio Virgílio Bastos Bittencourt
Universidade Federal da Bahia, Salvador-BA, Brasil

RESUMO

Este artigo teve por objetivo construir e validar instrumento que contemplasse o caráter bilateral e multidimensional do conteúdo dos contratos psicológicos. O ICP, instrumento de contrato psicológico, é composto por duas escalas, a de obrigações do empregado (EEO), e a de obrigações do empregador (EER). A validação foi feita em uma organização pública brasileira, com amostra de 382 empregados recém admitidos. Os dados foram submetidos à análise fatorial exploratória e confirmatória. A solução de três fatores foi considerada a mais adequada teoricamente para ambas as escalas. A EEO resultou formada por 16 itens e a EER, por 18 itens. A estrutura empírica do instrumento e os índices de fidedignidade encontrados tornam seu uso recomendável.

Palavras-chave: contrato psicológico; escala; psicometria.

ABSTRACT – Validation of a psychological contract instrument

This study aimed to construct and validate an instrument that encompasses the bilateral and multidimensional characters of the content of psychological contracts. The Psychological Contract Instrument (ICP), consists of two scales: the Employee Obligations (EEO) and the Employer Obligations (EER). The validation was performed in a Brazilian, public organization with a sample of 382 newly-hired employees. The data were subjected to exploratory and confirmatory factor analysis. The three-factor solution was deemed most appropriate for both scales. The EEO comprised of 16 items and the EER, 18 items. The empirical structure of the instrument and the psychometric reliability indices determined that the scales' use is advisable.

Keywords: psychological contract; scale; psychometrics.

RESUMEN – Validación de instrumento de contrato psicológico

Este artículo tuvo como objetivo construir y validar un instrumento que abarcara el carácter bilateral y multi-dimensional del contenido de los contratos psicológicos. El ICP, Instrumento de contrato psicológico, consiste en dos escalas, de las obligaciones de los empleados – EEO y de las obligaciones del empleador – EER. La validación se llevó a cabo en una organización pública brasileña, con una muestra de 382 recién llegados. Los datos fueron sometidos a un análisis factorial exploratorio y confirmatorio. La solución de tres factores se consideró la teoría más adecuada. La EEO resultó compuesto por 16 artículos y EER, 18 artículos. La estructura empírica del instrumento y los índices de fiabilidad encontraron su uso aconsejable.

Palabras clave: contrato psicológico; escala; psicometría.

O dinamismo do mundo dos negócios requer o desenvolvimento de formas de gestão capazes de acompanhar a demanda por rápidas adaptações e transformações nas relações de trabalho. Um contrato de trabalho formal capaz de estipular as regras que o regem estaria desatualizado em pouco tempo tendo em vista as constantes mudanças econômicas, sociais, políticas e tecnológicas, que impactariam as funções dos indivíduos nas organizações. Além disso, é quase impossível formalizar os elementos envolvidos em um contrato de trabalho, ainda que fosse possível mantê-lo inalterado.

Assim, o contrato formal de trabalho se atém cada vez mais ao essencial, ao conteúdo menos mutável, mais

estável, deixando espaço de manobra para a flexibilidade imprescindível à capacidade de adaptação das organizações. Os contratos psicológicos vêm cumprir esse papel complementar ao contrato formal: suprir as lacunas para evitar a insegurança nas relações de trabalho. Diante disso, o tópico “contratos psicológicos” se torna cada vez mais importante.

As duas principais vertentes de pesquisa sobre o assunto são: 1) a ruptura do contrato psicológico e suas consequências para as relações de trabalho; 2) o conteúdo do contrato psicológico. Contudo, enquanto o estudo de quebra e violação, dentro da primeira vertente, tem recebido considerável atenção, a segunda linha carece de mais

¹ Endereço para correspondência: Av. Reitor Miguel Calmon, s/n, 3º andar, Vale do Canela, 40110-903, Salvador- BA. Tel.: (61) 3346-3386. E-mail: prof@leticiam Maia.com.br Site: www.leticiam Maia.com.br

estudos. É possível encontrar pesquisas recentes, em diversos contextos e com escalas validadas, sobre quebra e violação do contrato psicológico, o que não ocorre na vertente do conteúdo. Neste sentido, o objetivo deste artigo é construir e validar psicometricamente um instrumento para a realidade brasileira que represente o caráter bilateral e multidimensional do conteúdo dos contratos psicológicos.

Em termos teóricos, de acordo com Rousseau (1995, p. 9), “o contrato psicológico é o conjunto de crenças individuais, moldadas pela organização, sobre os termos de um acordo de intercâmbio entre os indivíduos e sua organização.” A abordagem de Rousseau inovou ao definir os contratos psicológicos como formados por percepções individuais dos comportamentos observáveis, e não por necessidades humanas básicas ou expectativas inconscientes, como os autores precursores estabeleciam (Argyris, 1960; Kotter, 1973; Levinson, Price, Munden, Mandl, & Solley, 1962; Schein, 1965).

A redefinição conceitual de Rousseau (1989) possibilitou a quantificação do construto e, portanto, a realização de investigações por meio de métodos tradicionais de pesquisas quantitativas. Isso representou um avanço nas pesquisas sobre o tema. Todavia, ainda não estão disponíveis escalas adaptadas e validadas de maneira adequada para a realidade do Brasil. De acordo com Conway e Briner (2005, p. 37), “o conteúdo do contrato psicológico se refere às obrigações que o empregado acredita ter feito para a organização e o que o empregado acredita que a organização prometeu fazer em retorno”. Não se trata, portanto, do que é trocado – do que os empregados dão e recebem de seu empregador –, mas das obrigações implícitas e explícitas em torno dessa troca.

Um aspecto central na definição de contrato psicológico é a reciprocidade. Há dois lados em um contrato psicológico, o lado do empregado e o do empregador. Essa bilateralidade, embora seja um ponto de consenso entre os estudiosos do tema, nem sempre é contemplada na concepção de instrumentos de pesquisa. Alguns pesquisadores focam apenas no que o empregado percebe como prometido a ele pela organização (Lester, Turnley, Bloodgood, & Bolino, 2002; Robinson, 1996; Turnley & Feldman, 1999). O presente estudo assumirá o conceito com a ideia de reciprocidade, trabalhando a sua bilateralidade na pesquisa.

O tema dos conteúdos do contrato psicológico se insere dentro desta vertente de pesquisa. É o estudo da dimensionalidade do construto ou a proposição de tipologias. Em outras palavras, é a tentativa de categorizar seus conteúdos. O estudo da dimensionalidade do contrato psicológico sumariza características afins em cada uma das dimensões e facilita a interpretação dos dados. Essas estratégias de análise buscam simplificar o entendimento do conteúdo dos contratos psicológicos. Em vez de analisar uma lista extensa de itens (as obrigações), analisam-se os conjuntos de itens, agrupados de acordo com certo critério.

Não há muitos estudos sobre a dimensionalidade dos contratos psicológicos. A maioria dos existentes se fundamenta no *continuum* contratual de MacNeil (1985), base para a distinção entre contratos transacionais e relacionais, adaptado para a psicologia organizacional. Não haveria, contudo, um contrato psicológico puramente transacional ou totalmente relacional. Rousseau (1990) propôs que, dentro da ideia de *continuum*, esses dois tipos ocupariam extremos, sendo os contratos psicológicos caracterizados como mais próximos de um ou de outro extremo, mantendo, não obstante, conteúdos dos dois tipos. Seriam dimensões independentes, variando livremente uma em relação à outra.

Partindo do *continuum* contratual de MacNeil (1985) e da ideia transacional versus relacional, Rousseau (2000), em seu inventário de contrato psicológico, propôs o acréscimo de um tipo de contrato: o balanceado. Esse tipo de contrato psicológico, conforme a autora propõe, conteria elementos dos tipos transacional e relacional. Estudo de Coyle-Shapiro e Kessler (2000) tampouco conseguiu confirmar a estrutura bidimensional para os contratos psicológicos e, com resultado, categorizou uma terceira dimensão, formada pelos itens que escapavam à dimensão transacional e à relacional, como obrigações de treinamento.

Conway e Briner (2005) sumarizam três dificuldades em relação à tipologia transacional e relacional. A primeira, sobre evidências empíricas da complexidade de alguns itens, que, dependendo fortemente do contexto em que se inserem, podem ser considerados parte tanto de um contrato psicológico transacional quanto de um relacional, como demonstrado pela pesquisa de Rousseau (2000) e Coyle-Shapiro e Kessler (2000). Não haveria um ponto de corte nítido entre as duas dimensões. A segunda, sobre o quesito reciprocidade, aspecto central dos contratos psicológicos. A relação de troca nem sempre é simetricamente compreendida. Por exemplo, o cumprimento de uma promessa, que caracteriza o contrato psicológico como transacional, pode receber em troca o cumprimento de outra promessa que o caracteriza, porém como relacional. O terceiro aspecto é relacionado à forma como essa tipologia tem sido estudada, muitas vezes sem um direcionamento teórico prévio, apoiando-se em uma racionalização *post hoc* para buscar algum sentido nas conclusões. Esse é um problema para um subtema que ainda se encontra no estágio exploratório e que necessita de mais pesquisas, com um enfoque diferente, confirmatórias.

Sels, Janssens, e Brande (2004) também estudaram a categorização do contrato psicológico. Esses autores estruturam suas hipóteses para a multidimensionalidade do construto com base no trabalho de Rousseau e McLean Parks (1993), no qual são interpretadas cinco características do *continuum* contratual proposto por MacNeil (1985): tangibilidade, escopo, foco, estabilidade e estrutura temporal. Eles mantiveram quatro dos aspectos

propostos originalmente, retiraram o foco e acrescentaram mais duas características baseadas em estudos de relações industriais: simetria de troca e nível de contrato.

No Brasil, a incipiência da pesquisa sobre contrato psicológico foi apontada por Bastos, Maia, Rodrigues, Macambira e Borges Andrade (no prelo). Predominam as abordagens exploratórias e qualitativas na pesquisa da área (Rios & Gondim, 2010). Pesquisas qualitativas têm a sua importância, conforme argumentam Menegon e Casado (2012), porque essa abordagem metodológica permite que a pesquisa não se prenda a conteúdos e consequências dos contratos psicológicos predeterminados – o que limita a leitura de uma realidade cultural diversa, densa e complexa. Um dos motivos da incipiência desta linha de pesquisa talvez seja que “falta ainda um modelo abrangente e integrado (...) o que existe é um conjunto muito vasto de estudos, que apontam para a influência desta ou daquela dimensão do contrato psicológico no desempenho individual e global da organização” (Correia & Mainardes, 2010, p. 276).

Outras limitações apontadas por Bastos et al. (no prelo) são a falta de estudos na perspectiva do empregador e a falta de instrumento adaptado à língua portuguesa e ao contexto brasileiro. Nesse sentido, destaca-se a contribuição de Santos e Gonçalves (2010) com a adaptação ao português de duas escalas relativas ao incumprimento, violação e quebra do sigilo do contrato psicológico. Observe-se, no entanto, que essas escalas foram adaptadas ao contexto sociocultural de Portugal. No que tange ao conteúdo do contrato psicológico, a carência permanece. Considera-se que a falta de instrumento de investigação dos contratos psicológicos validado para a realidade do Brasil é uma lacuna que o presente artigo pretende ajudar a suprir.

Método

Amostra e Procedimento de Coleta

O estudo foi realizado em organização da administração pública federal brasileira. Trata-se de uma autarquia, com sede em Brasília e jurisdição sobre todo o território nacional, com representações regionais em nove capitais estaduais. A amostra foi constituída por 382 funcionários recém admitidos. A maioria eram homens (74,3%), principalmente na faixa de 31 a 40 anos (47,2%). A escolaridade mínima era ensino superior e a maioria (37,7%) tinha o nível de especialização; 22% tinham mestrado e 3,1% tinham doutorado. Os indivíduos foram convidados a participar da pesquisa por meio de correio eletrônico. Nesse correio, havia um texto introdutório que apresentava a pesquisa e assegurava sua confidencialidade, e também um link externo que direcionava ao questionário. A submissão das respostas se dava com o preenchimento de todos os itens do questionário. A coleta de dados durou aproximadamente um mês e foi realizada por meio eletrônico.

A Elaboração do Instrumento de Contrato Psicológico

O método adotado se fundamentou em técnicas qualitativas e quantitativas para construção e validação psicométrica do instrumento de contrato psicológico. O instrumento assume o aspecto bilateral do contrato psicológico, abrangendo as crenças do empregado tanto sobre suas obrigações com a organização, quanto sobre as obrigações do empregador com ele próprio. Dessa forma, são duas as escalas, cada uma referente às obrigações de uma das partes do contrato: escala de obrigações do empregador (EER) e escala de obrigações do empregado (EEO). No processo de construção do ICP, foram seguidas cinco etapas: (a) revisão de literatura sobre conteúdo dos contratos psicológicos; (b) análise documental de atas de reuniões gerenciais e projetos de gestão de pessoas da organização estudada; (c) realização de entrevistas em profundidade com especialistas em gestão de pessoas da organização estudada; (d) análise por juízes; (e) validação semântica.

A revisão de literatura sobre contratos psicológicos considerou desde as primeiras discussões até os debates atuais. Após análise de estudos como Rousseau (1995; 2000), Conway e Briner (2005), Coyle-Shapiro e Kessler (2002), Guzzo e Noonan (1994), Herriot, Manning, e Kidd (1997), Raja, Johns, e Ntalianis (2004); Tekleab e Taylor (2003) e, o instrumento validado por Sels et al. (2004) foi escolhido como principal inspiração. O fato de esse instrumento ter sido traduzido para o português e aplicado no Brasil por Rios (2007) foi decisivo na escolha.

Sels et al. (2004) propuseram um modelo multidimensional com fundamento no trabalho de Rousseau e McLean Parks (1993), em estudos de relações industriais e em um estudo transnacional em 13 países de Rousseau e Schalk (2000). A lista desses 13 países não inclui o Brasil e apresenta conceitos e práticas bem distintos entre si. Contempla, por exemplo, contextos diversos, como o da Austrália, país com tradição de igualitarismo e desconfiança de autoridade, e como o de Hong Kong, território com administração essencialmente hierárquica e paternalista. (Sels et al., 2004). Os autores, ao elaborarem os itens de cada dimensão, consideraram características do emprego formal, práticas de recursos humanos e variáveis relacionadas à natureza dos contratos psicológicos. O instrumento foi validado na Bélgica, um dos 13 países do estudo transnacional de Rousseau e Schalk (2000), em amostra ampla ($N=1106$), que incluiu gestores, operários, funcionários de escritório e funcionários públicos em diferentes segmentos da economia.

Conforme mencionado, as escalas de Sels et al. (2004) foram utilizadas por Rios (2007) em investigação sobre o contrato psicológico de funcionários terceirizados e não terceirizados no Brasil. A tradução do instrumento – originalmente belga – ao cenário brasileiro se dividiu em: tradução para o português por três especialistas, análise e ajustes de um juiz, tradução de volta para o inglês por outros três especialistas, e, finalmente, nova

avaliação de adequação por outro juiz. O questionário foi submetido a um pré-teste com 20 trabalhadores e, em seguida, foi aplicado em 210 trabalhadores do setor de serviços (Rios, 2007). Com base nos resultados obtidos pelos autores do instrumento e por Rios (2007) na análise da consistência interna entre os itens da escala, foram retirados dois itens de cada escala - os dois itens com menor índice de consistência interna.

Pela análise documental de atas de reuniões gerenciais e projetos de gestão de pessoas da organização estudada, foram elaborados, com especial atenção aos critérios fundamentais de construção de itens (Pasquali, 2010), 10 novos itens para a EEO e 13 para a EER. Os itens acrescentados se basearam em práticas de gestão de pessoas da organização participante e nas escalas de Rousseau (2000); Tekleab e Taylor (2003); Coyle-Shapiro e Kessler (2002) e Herriot et al. (1997). As entrevistas com gestores de pessoas da organização estudada também colaboraram na elaboração dos novos itens e resultaram na retirada de mais dois itens da EEO.

Procedimento de Validação do ICP e Análise de Dados

Na etapa de análise por juízes, avaliou-se teoricamente o instrumento em termos de fidedignidade, validade e operatividade. Foi pedido aos juízes que avaliassem a clareza de cada item e a consistência do instrumento. Participaram dessa etapa três especialistas na área de comportamento organizacional. As principais questões levantadas pelos juízes foram em relação a aspectos de compreensão dos itens, semelhança de ideias e sobreposição de itens. Com base nessas avaliações, o instrumento foi reformulado. Quatro itens da EER foram transformados em dois e outros três sofreram modificações na redação. Três itens foram retirados da EEO, dois foram transformados em um e outros quatro tiveram ajustes na redação em nome da clareza.

Para validação semântica do ICP, uma versão preliminar do questionário foi submetida à avaliação de 10 pessoas de ambos os sexos, com experiências profissionais e níveis funcionais distintos, a maioria estudantes de mestrado e doutorado em administração da UFBA. Esse primeiro pré-teste visou a identificar o nível de compreensão dos itens e das instruções para resposta. Em decorrência disso, sofreu algumas modificações, adaptações e ajustes. Na EER, foram modificadas as redações de mais dois itens da escala de Sels et al. (2004) e realizadas adaptações nos itens novos. Na EEO, foram feitas apenas adaptações nos itens novos. A seguir, foi realizada análise semântica com indivíduos da população-alvo do instrumento. Três funcionários da organização estudada responderam ao instrumento e opinaram sobre a compreensão do conteúdo das asserções. Consequentemente, alguns itens tiveram a sua linguagem aprimorada em detalhes. O questionário foi respondido numa escala do tipo Likert de 5 pontos, sendo que o valor 1 correspondia a "discordo totalmente" e o 5, a "concordo totalmente".

Os procedimentos de análises de dados eleitos foram condizentes com o objetivo de validar psicometricamente a escala de contrato psicológico. As respostas foram codificadas em um banco de dados do SPSS *Statistics* 21 e AMOS 18, programas por meio dos quais as análises foram realizadas. Os primeiros procedimentos averiguaram a adequação do tamanho da amostra e eventuais dados faltantes. Em seguida, foram observados aspectos de normalidade, linearidade e singularidade da matriz de correlações. O índice de fatorabilidade KMO (Kaiser Meyer Olkein) e o teste de esfericidade de Barlett concluíram essa etapa inicial de verificação, indicando a adequação da amostra à análise fatorial.

Foram realizados procedimentos para identificar a solução fatorial mais adequada às escalas. Entre os procedimentos, esteve a inspeção visual do *scree plot* e o critério de Kaiser, análise dos componentes principais e análise dos fatores comuns. Em seguida, a consistência interna das escalas foi investigada. Por fim, foi feita a análise fatorial confirmatória por meio de modelagem de equações estruturais.

Resultados

O tamanho da amostra, 382 sujeitos, é considerado adequado, de acordo com Tabachnick e Fidell (2007). Para a EEO, tem-se a proporção de 15 respondentes por item e, para a EER, de 14 respondentes por item. Devido aos procedimentos de coleta de dados, não se constatou a falta de dados, nem *outliers*. A análise fatorial pode se beneficiar da normalidade das variáveis investigadas, embora esse não seja um requisito. Para verificação da normalidade, foram avaliados os valores de assimetria e curtose dos erros padronizados. Os índices de assimetria foram negativos em todas as variáveis, o que seria de se esperar, em razão da deseabilidade social enfatizada por instrumento de autorrelato em que os itens são redigidos como favoráveis. Como desvios na normalidade podem reduzir as correlações observadas entre as variáveis, prejudicando a solução, foram realizados os testes para medir o grau de correlação parcial entre as variáveis e para verificar a matriz de correlação. Na análise da correlação entre os componentes, não foi possível confirmar a independência deles, fator a ser considerado na escolha do método de rotação dos fatores. Na inspeção da matriz de correlações, não foi encontrada multicolinearidade em excesso, apenas uma desejável; ou seja, não foi identificado problema de redundância. Os princípios de linearidade e homocedasticidade dos resíduos também foram verificados graficamente.

A análise das comunalidades e das correlações item-total, dentre outros fatores, levou à decisão de retirada de três itens da EER, cuja medida de adequação da amostra pode ser considerada excelente, 0,93. Para a EEO, o valor da estatística KMO foi de 0,87. As comunalidades dos itens da EER variaram entre 0,38 e 0,72, com 21 dos 24

itens restantes acima de 0,5; para a EEO, variaram entre 0,38 e 0,74, com 17 dos 25 itens acima de 0,5. Os testes de esfericidade de Barlett indicaram que as matrizes de correlação não são matrizes de identidade, confirmando sua fatorabilidade.

A análise do gráfico *Scree* para a EER indicou a extração de três fatores. A análise dos componentes principais e da pertinência teórica dos conjuntos de itens resultantes corroborou essa solução. A análise segundo o critério de Kaiser apontou cinco autovalores. Porém, observou-se que o autovalor do quarto componente era baixo, próximo de 1 (1,08), e o autovalor do quinto componente era exatamente 1. A regra de Kaiser não é considerada precisa nesse caso, considerando que a média das comunalidades é inferior a 0,6 (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2005). Para a extração dos fatores, utilizou-se o método dos eixos principais (PAF) com a rotação oblíqua Promax. Os resultados substanciais foram os mesmos utilizando outros métodos de extração. A rotação oblíqua foi escolhida porque a independência entre os fatores não podia ser presumida. Cinco dos 24 itens precisaram ser retirados por apresentarem cargas significativas em mais de um fator com diferenças inferiores a 0,1. De acordo com o tamanho da amostra ($N=382$), cargas fatoriais superiores a 0,30 atenderam um nível mínimo de significância de 5%; cargas fatoriais superiores a 0,50 são consideradas estatisticamente significativas (Hair et al., 2005). Por essa razão, optou-se pela retirada de mais um item que tinha a carga fatorial inferior a 0,30. A solução final teve 18 itens e três fatores explicando o total de 50,86% da variância. Após a retirada desses seis itens, a regra de Kaiser apontou três valores acima de 1. Assim, a extração de três fatores foi corroborada por esse critério também. O KMO foi recalculado para a composição de 18 itens em 0,91. As comunalidades dos itens foram superiores a 0,36 nessa composição final. A consistência interna da escala foi investigada pelo cálculo do alfa de Cronbach para cada fator e correlação interitens e item-total. A Tabela 1 apresenta os três fatores resultantes com a respectiva interpretação semântica e seus itens, cargas fatoriais e comunalidades.

A análise do gráfico *Scree* para a EEO indicou a extração de, no máximo, quatro fatores. A análise segundo o critério de Kaiser apontou seis autovalores. A análise da pertinência teórica dos conjuntos de itens resultantes indicou a possibilidade de se extrair três fatores, de maneira coerente com a outra escala do ICP. Para a extração dos fatores, da mesma forma que para a EER, foi utilizado o método dos eixos principais (PAF) com a rotação oblíqua Promax. Seis itens apresentaram cargas significativas em mais de um fator, com diferenças inferiores a 0,1. Além de complexidade, dois desses itens também apresentaram carga fatorial inferior a 0,30. Na análise da solução com 17 itens, um resultou com comunalidade de 0,26 e foi retirado. A solução final resultou em escala com 16

itens e três fatores explicando o total de 48,9% da variância. O KMO da EEO foi recalculado para a composição em 0,83. Após a retirada dos itens, a análise do gráfico *Scree* passou a indicar a extração de três fatores e o critério Kaiser, de quatro fatores, sendo que o quarto autovalor foi 1,038.

As dimensões de estabilidade e estrutura temporal, apesar de parcialmente mantidas na concepção teórica deste instrumento, não se sustentaram, e perderam seus itens no processo de construção e validação da medida. Neste estudo, a proposta de dimensionalidade aproveitada três das dimensões originais de Rousseau e Mc Lean Parks (1993), duas delas reaplicadas por Sels et al. (2004): tangibilidade, foco e escopo.

Para a EER, a dimensão tangibilidade é composta por seis itens: $\alpha=0,78$, média de correlações interitens de 0,38 e correlações item-total acima de 0,42, com média de 0,54. Para a EEO, a dimensão de tangibilidade também é composta por seis itens, com $\alpha=0,77$, média de correlações interitens de 0,36 e correlações item-total acima de 0,37, com média de 0,51. Esta dimensão reúne itens referentes ao grau em que o empregado percebe os termos do contrato como definidos, específicos, sem ambigüidade e menos sujeitos a influências externas e fora de controle.

A segunda dimensão é o foco, com itens referentes ao grau em que o empregado percebe a definição dos termos do contrato em função de trocas mensuráveis de elementos econômicos e extrínsecos ao sujeito. Para a EER, o fator foco é composto por seis itens com $\alpha=0,77$, média de correlações interitens de 0,35 e correlações item-total acima de 0,45, com média de 0,51. Para a EEO, seis itens com $\alpha=0,73$, média de correlações interitens de 0,31 e correlações item-total acima de 0,35, com média de 0,46.

A terceira dimensão é o escopo, com itens referentes ao grau-limite em que os objetivos organizacionais e as relações de trabalho influenciam a expressão intelectual e pessoal do indivíduo e vice-versa. Para a EER, a dimensão apresentou $\alpha=0,80$, média de correlações interitens de 0,40 e correlações item-total acima de 0,51, com média de 0,56; para a EEO, $\alpha=0,66$, média de correlações inter-itens de 0,32 e correlações item-total acima de 0,32, com média de 0,45. Para a EER, a dimensão é composta por seis itens; para a EEO, por quatro itens.

A análise por meio de modelagem de equações estruturais confirmou essa composição final de três fatores para ambas as escalas. O método de estimação empregado foi o mínimos quadrados imponderados (ULS), em consideração à distribuição anormal dos dados (as assimetrias e curtoses foram amenizadas por transformação por radiciação, mas, mesmo assim, a distribuição não atende aos pré-requisitos para ser considerada normal) e ao tamanho da amostra (Schumacker & Lomax; 2010). A Tabela 2 mostra os índices de ajuste dos modelos testados.

Tabela 1

Instrumento de Contrato Psicológico – Composição dos Fatores, Cargas Fatoriais e Comunalidades

	Escala de obrigações do empregador – EER	CF	h ²	Escala de obrigações do empregado – EEO	CF	h ²
Tangibilidade	descreva sem ambiguidade o que é esperado de mim*	0,92	0,63	indique explicitamente meus desejos e planos de carreira*	0,93	0,70
	descreva especificamente o critério de avaliação de desempenho adotado*	0,58	0,61	estabeleça com clareza o que é importante para mim no meu trabalho*	0,81	0,57
	cumpra rigorosamente o que for previamente acordado	0,64	0,38	comprometa-me com a organização por um longo tempo*	0,48	0,33
	ofereça a orientação legal e técnica necessária para que eu desenvolva o trabalho	0,80	0,53	traga ideias próprias e criatividade para melhoria das atividades*	0,46	0,43
	forneça-me <i>feedback</i>	0,51	0,56	queira me desenvolver na organização*	0,58	0,48
	coloque os empregados em locais compatíveis com suas características profissionais	0,43	0,37	ajuste-me facilmente às mudanças na situação do trabalho*	0,67	0,55
Foco	remunere-me satisfatoriamente	0,55	0,46	trabalhe ativamente enquanto estiver no local de trabalho	0,61	0,39
	determine prazos realistas para a entrega de trabalhos	0,77	0,46	esforce-me no cumprimento dos objetivos preestabelecidos	0,57	0,47
	não me submeta a uma carga excessiva de trabalho	0,86	0,55	apresente um volume de trabalho adequado, levando em conta as condições e complexidade de minhas atividades	0,57	0,50
	não sobrecarregue de trabalho os melhores funcionários	0,77	0,63	coopere com a equipe na realização dos trabalhos	0,76	0,51
	não subtilize minha capacidade de trabalho	0,47	0,43	desenvolva as minhas atividades com a qualidade requerida	0,65	0,46
	disponibilize materiais e equipamentos adequados	0,36	0,45	zele por valores, bens e equipamentos institucionais sob minha guarda ou uso	0,66	0,34
Escopo	trate-me como uma pessoa, não como um número*	0,54	0,51	preocupe-me com a organização, mesmo fora do horário de trabalho*	0,78	0,57
	permita-me ser eu mesmo dentro da organização*	0,65	0,43	trabalhe horas além do expediente quando necessário*	0,80	0,63
	dê-me autonomia para realizar meu trabalho	0,83	0,55	lide bem com os imprevistos nas situações de trabalho*	0,31	0,40
	ofereça-me um trabalho que requeira originalidade e criatividade	0,84	0,52	aceite transferência para função diferente dentro da organização se necessário*	0,67	0,50
	leve em conta minhas opiniões	0,74	0,55			
	reconheça a importância do que faço	0,52	0,56			

Nota 1. Método de extração: Principal Axis Factoring. Método de rotação: Promax com normalização Kaiser.

Nota 2. *Itens adaptados da escala de Sels et al. (2004), traduzida e adaptada por Rios (2007); CF=Carga Fatorial e h²=comunalidades

Tabela 2

Índices de Ajuste dos Modelos de Covariância Testados

	CMIN	RMR	GFI	AGFI	NFI	RFI	PGFI	PRATIO	PNFI
EER	0,221	0,002	0,983	0,978	0,971	0,966	0,759	0,863	0,838
EEO	0,184	0,002	0,972	0,962	0,923	0,908	0,722	0,842	0,777

Os resultados relacionam os índices de ajuste absoluto CMIN (função do valor mínimo de discrepância) e RMR (índice de ajuste baseado em resíduos); os de

proporção da variância explicada, GFI (índice de qualidade de ajuste) e AGFI (índice ajustado de qualidade de ajuste); os de ajuste comparativo, NFI (índice de ajuste

normado) e RFI (índice de ajuste relativo); e os de parcimônia, PGFI (índice de qualidade de ajuste parcimonioso), PRATIO (razão de parcimônia) e PNFI (índice de ajuste normado parcimonioso). Indicam bom ajuste do modelo, um valor baixo para CMIN, RMR <0,05, GFI, AGFI, NFI e RFI >0,90 e PGFI, PRATIO e PNFI >0,60 (Hair et al., 2009; Schumacker & Lomax, 2010). Os índices de ajuste resultantes corroboram a confirmação da estrutura encontrada na análise fatorial exploratória como adequada.

Discussão

Os resultados deste estudo revelaram estrutura de três fatores para as duas faces do construto. A proposta teórica inicial de quatro dimensões – escopo, tangibilidade, estabilidade e estrutura temporal – fundamentada em Rousseau e McLean Parks (1993) e Sels et al. (2003), não se confirmou na análise fatorial realizada neste estudo, mesmo quando foi imposta a solução de quatro fatores. Os itens, mesmo os sem adaptações, não se agruparam em torno das dimensões inicialmente propostas. As soluções de seis e cinco fatores também foram forçadas, para fins de verificação. Com essas soluções, um ou dois fatores ficavam com poucos itens com comunalidades baixas, baixo poder de explicação e coeficiente de fidedignidade. Após os procedimentos, a solução de três fatores se mostrou sólida o suficiente e mais adequada. O emprego da técnica de modelagem de equações estruturais confirmou de maneira satisfatória a solução encontrada.

Na análise da confiabilidade do instrumento, os índices de precisão são considerados satisfatórios de acordo com os parâmetros de Cronbach (1996), segundo o qual valores entre 0,60 e 0,80 são bons para pesquisa exploratória. Os coeficientes de correlação inter-itens e item-total são adequados e denotam bom poder discriminativo. Dentre os seis alfas resultantes, três para cada escala, apenas o fator relativo à dimensão escopo da EEO apresentou índice abaixo do esperado (0,66). Contudo, defende-se a manutenção desse fator em futuras pesquisas, porque, apesar do índice encontrado não ser satisfatório, a interpretação empírica dos fatores apresenta coerência e embasamento teórico. Uma explicação para esse resultado fora do ideal é que o fator em questão resultou composto por apenas quatro itens, e um número reduzido de itens influencia fortemente o cálculo do alfa de Cronbach. A recomendação para esse fator é que incorpore novos itens para o seu aprimoramento.

Dois dimensões de Sels et al. (2003) foram confirmadas empiricamente por este estudo, escopo e tangibilidade. De acordo com Rousseau e McLean Parks (1993), tangibilidade diz respeito ao grau de percepção do empregado sobre o nível de objetividade na definição dos termos do contrato. Essa dimensão reúne

itens referentes ao grau em que o empregado percebe os termos do contrato como definidos, específicos, públicos, facilmente observáveis, sem ambiguidade, menos sujeitos a influências externas e fora de controle. Nesta dimensão, o empregado oferece abertura, participação e transparência. Ele se oferece como parte ativa na organização, posicionando-se claramente com relação às questões de trabalho. O empregador, por outro lado, oferece ao empregado a noção de que ele é parte da organização, com papel específico, bem definido, com transparência e clareza nas oportunidades, atribuições, recompensas e critérios de avaliação, diminuindo ambiguidades.

A dimensão de foco reúne itens referentes ao grau em que o empregado percebe e racionaliza as diferenças entre investimento e retorno, e também entre ele e os colegas nas trocas mensuráveis, estabelecidas no contexto de trabalho, de elementos econômicos, extrínsecos ao sujeito. Nesta dimensão, o empregado investe no trabalho e retorna à organização o equivalente esperado em uma relação econômica, comparando o que ele está investindo com o que a organização pede dele e também com o investimento dos colegas. O empregador investe no empregado, comparando o que ele oferece em retorno ao investimento e o que os outros empregados oferecem.

O escopo se refere à percepção do empregado do grau de permeabilidade entre as relações de trabalho e a vida pessoal. De acordo com Rousseau e McLean Parks (1993), essa característica se refere ao grau em que o contrato psicológico é percebido como estreito ou compreensivo. Essa dimensão reúne itens referentes ao grau em que flutua o limite como os objetivos organizacionais e as relações de trabalho influenciam a expressão pessoal e a produção intelectual do indivíduo e vice-versa. Nessa dimensão, o empregado investe na organização, persegue metas e excede o seu papel em consideração às necessidades organizacionais. O empregador trata o empregado como pessoa e não como um recurso, tendo consideradas, até certo nível, suas características e necessidades pessoais.

O presente estudo teve como objetivo construir e validar um instrumento de contrato psicológico para a realidade brasileira, contemplando os aspectos bilateral e multidimensional do construto. Pode-se afirmar que o propósito foi alcançado. O instrumento é composto por duas escalas, cada uma formada por três fatores. O ICP poderá ser utilizado como ferramenta de diagnóstico para gestão de pessoas, auxiliando a adaptação de novos funcionários e acompanhando funcionários em mudança de setor ou atividade. Em paralelo ao uso do questionário, sugere-se o uso de métodos de pesquisa complementares, como entrevistas e outras medidas com focos no entendimento do contrato psicológico entre indivíduo e organização.

Os resultados mostram a necessidade de novos estudos sobre a dimensionalidade do construto, para

traduzir com clareza, ao contexto brasileiro, cada tipo de contrato psicológico e, conseqüentemente, suas conseqüências para as organizações. É recomendável, aos próximos estudos, que incorporem novos itens à dimensão escopo da EEO. Além disso, como a coleta de dados foi feita em apenas uma instituição, uma limitação deste trabalho é sua validade externa, sendo

necessário aplicar o ICP em outras organizações, com características diversificadas, com vistas à sua padronização, confirmação de sua estrutura fatorial e índice de discriminação. Apesar dessas considerações técnicas, a estrutura empírica do instrumento e os índices de confiabilidade psicométrica encontrados tornam seu uso recomendável.

Referências

- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Bastos, A. V. B., Maia, L. G. M., Rodrigues, A. C. A., Macambira, M. O., & Borges-Andrade, J. E. (no prelo). Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. New York: Oxford University Press.
- Correia, R., & Mainardes, E. W. (2010). O desenvolvimento do contrato psicológico orientado para desempenhos de elevado rendimento. *Psico (PUCRS. Impresso)*, 41(2), 266-277.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., & Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37(7), 903-930.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., & Kessler, I. (2002). Exploring reciprocity through the lens of psychological contract: Employee and employer perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 69-86.
- Cronbach, L. J. (1996). *Fundamentos da testagem psicológica*, (5a ed.). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Guzzo, R., & Noonan, K. (1994). Human Resource Practices as Communications, and the Psychological Contract. *Human Resource Management*, 33(3), 447-462.
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2005). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Herriot, P., Manning, W. E. G., & Kidd, J. M. (1997) The content of psychological contract. *British Journal of Management*, 8, 151-162.
- Kotter, J. P. (1973). The psychological contract: Managing the joining-up process. *California Management Review*, 15, 91-99.
- Lester, S. W., Turnley, W. H., Bloodgood, J. M., & Bolino, M. C. (2002). Not seeing eye to eye: Differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions for psychological contract breach. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 39-56.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., Mandl, H. J., & Solley, C. M. (1962). *Men, management, and mental health*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- MacNeil, I. R. (1985). Relational contract: What we do and do not know. *Wisconsin Law Review*, 28, 55-69.
- Menegon, L. F., & Casado, T. (2012). Contratos psicológicos: uma revisão da literatura. *Revista de Administração, São Paulo*, 47(4), 571-580.
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: fundamentos e prática*. Porto Alegre: Artmed.
- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, 47, 350-367.
- Rios, M. C. (2007). *Atribuições iguais, vínculos organizacionais desiguais: investigando os contratos psicológicos de terceirizados e não-terceirizados*. (Dissertação de mestrado não publicada), Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.
- Rios, M. C., & Gondim, S. M. G. (2010). Contrato psicológico de trabalho e a produção acadêmica no Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(1), 3623-3636.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-600.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Rousseau, D. M. (2000). *Psychological contract inventory: Technical report*. Pittsburgh, PA: Carnegie Mellon University.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2, 121-139.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Rousseau, D. M., & McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. Em L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*. Greenwich: JAI Press.
- Rousseau, D. M., & Schalk, R. (Eds.) (2000). *Psychological contracts in employment. Cross-national perspectives*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2010). O incumprimento do contrato psicológico: contributo para a adaptação de escalas de violação e ruptura. *Psico*, 41(2), 259-265.
- Schein, E. H. (1965). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sels, L., Janssens, M., & Den Brande, I. V. (2004). Assessing the nature of psychological contracts: A validation of six dimensions. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 461-488.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2007). *Using multivariate analysis*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Tekleab, A. G., & Taylor, M. S. (2003). Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization-employee agreement on contract obligations and violations. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 585-608.

Turnley, W. H., & Feldman, D. (1999). The impact of psychological contract violation on exit, voice, loyalty and neglect. *Human Relations*, 52(7), 895-922.

Recebido em outubro de 2013
Reformulado em fevereiro de 2014
2ª reformulação em março de 2014
Aprovado em março de 2014

Sobre os autores

Letícia Gomes Maia é Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Antônio Virgílio Bastos Bittencourt é Doutor em Psicologia pela Universidade de Brasília (UnB). Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFBA.