



CATÓLICA  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
E PSICOLOGIA

---

PORTO

ESTUDO QUANTITATIVO:  
ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE A  
PERCEÇÃO DO SUPORTE  
ORGANIZACIONAL E O  
COMPROMISSO AFETIVO,  
MODERADA PELA MOTIVAÇÃO  
EM TRABALHADORES EM  
ECONOMIA COMPARTILHADA

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

*Elisabete Santos Moura Dias Pinho*

Porto, julho de 2018



CATOLICA  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
E PSICOLOGIA

---

PORTO

ESTUDO QUANTITATIVO:  
ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE A  
PERCEÇÃO DO SUPORTE  
ORGANIZACIONAL E O  
COMPROMISSO AFETIVO,  
MODERADA PELA MOTIVAÇÃO  
EM TRABALHADORES EM  
ECONOMIA COMPARTILHADA

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau  
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

*Elisabete Santos Moura Dias Pinho*

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professora Doutora Filipa Sobral

Porto, julho de 2018

*"O sucesso depende de preparação prévia"*  
(confucio)

## AGRADECIMENTOS

Se tivesse escrito estes agradecimentos há duas semanas atrás, com certeza não seriam tão profundos como estão a ser agora. Não porque há duas semanas vocês não eram especiais e agora passaram a ser. Eu é que precisei de vir viver para outra cidade, para perceber a importância do vosso apoio.

Vocês foram toda a força que me faltou, foram o espaço que muitas vezes precisei, foram os abraços que sempre me reconfortaram, foram o olhar de quem percebeu tudo, sem ter de explicar.

Este projeto é nosso!

Nosso, porque tudo o que está aqui, é muito mais do que o que as pessoas conseguem ver. Este trabalho é uma Betty desanimada que precisou de alguém para lhe dar força, uma Betty angustiada que precisou de alguém para a tranquilizar, uma Betty derrotista que precisou de alguém que lhe dissesse que era capaz, uma Betty preguiçosa que precisou de alguém para lhe lembrar das responsabilidades.

Por todas estas razões e outras tantas, espero que vocês estejam verdadeiramente felizes com o resultado, assim como eu estou.

E “vocês”... Mãe, Avô, Pai, Joaninha, Helguinha, Tita, Liliana, Tio Eduardo, Tia Helga, Inês e Professora Filipa, estão de parabéns !!

Aqui está o resultado do nosso trabalho.

Obrigada por terem feito parte de mais uma etapa.

<b>RESUMO</b> .....	<b>2</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>3</b>
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>4</b>
<b>ENQUADRAMENTO TEÓRICO</b> .....	<b>6</b>
Relações de troca no mercado de trabalho.....	10
Motivação como moderadora nas relações de troca social.....	12
<b>MÉTODO</b> .....	<b>15</b>
Amostra.....	15
Instrumento.....	16
Procedimento.....	18
Recolha de dados.....	18
Tratamento de dados.....	18
<b>RESULTADOS</b> .....	<b>19</b>
<b>DISCUSSÃO</b> .....	<b>25</b>
<b>LIMITAÇÕES E FUTURAS INVESTIGAÇÕES</b> .....	<b>27</b>
<b>IMPLICAÇÕES PRÁTICAS</b> .....	<b>28</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>29</b>

## Resumo

A crescente valorização do capital humano no mercado de trabalho e o surgimento das novas modalidades de trabalho, têm obrigado as organizações a procurar cada vez mais formas de avaliar a satisfação dos seus colaboradores, entendendo que quanto mais valorizados e satisfeitos estiverem, mais produtivos e empenhados serão e, conseqüentemente, melhores resultados obterão (Morin, 2001). De entre os diversos fatores avaliados pelas organizações na gestão dos recursos humanos, neste estudo procura-se perceber, através de uma investigação de metodologia quantitativa, se existe uma relação entre o compromisso afetivo e a percepção do suporte organizacional, em 66 trabalhadores mediados por plataformas *online*. Além disso, procura-se compreender se as motivações intrínseca e extrínseca poderão moderar esta relação. Os dados foram recolhidos através de um questionário e os resultados mostram que percepção do suporte organizacional influencia o compromisso afetivo destes trabalhadores. Porém, a motivação não parece ser um moderador desta relação.

Palavras-chave: percepção do suporte organizacional; motivação intrínseca; motivação extrínseca; compromisso afetivo; economia compartilhada

## Abstract

The growing appreciation of human capital in the labor market and the emergence of new forms of work have forced organizations to seek more ways to evaluate the satisfaction of their employees, understanding that the more valued and satisfied they are, the more productive and committed and consequently better results will be obtained (Morin, 2001). Among the several factors evaluated by organizations in the management of human resources, this study seeks to understand, through a quantitative methodology research, if there is a relationship between affective commitment and the perceived organizational support, in 66 workers mediated by platforms online. In addition, we try to understand if the intrinsic and extrinsic motivations can moderate this relation. Data were collected through a questionnaire and the results show that perceived organizational support influences the affective commitment of these workers. However, motivation does not appear to be a moderator of this relationship.

Key-words: perceived organizational support; intrinsic motivation; extrinsic motivation; affective commitment; sharing economy

## Introdução

Há mais de uma década que as novas modalidades de trabalho, têm vindo a apresentar um grande crescimento por toda a Europa (Quinlan & Bohle, 2004), exigindo às empresas uma rápida adaptação (Ortega & Araujo, 2011). Um dos exemplos que demonstram esta alteração no mercado, é a disseminação do trabalho contingente. O trabalho contingente é ainda uma modalidade pouco estudada, sendo por essa razão, importante, que a academia compreenda e analise o contexto atual de trabalho, para que seja possível oferecer às empresas, formas de acompanhar esta evolução (Sobral, 2015). Esta apresenta-nos, atualmente, um leque de diferentes tipos de modalidades de trabalho (Sobral, 2015), entre as quais, a economia compartilhada (Barley, Bechky, & Milliken, 2017). A economia compartilhada assenta no trabalho mediado por plataformas, a partir das quais se estabelece uma ligação entre o prestador de serviços e o cliente (Cohen & Kietzmenn, 2014). Esta modalidade, embora tenha despertado diversas opiniões, como uma alternativa ao desemprego (Pedulla, 2016) não se apresenta com necessidades totalmente divergentes à modalidade tradicional. Isto porque, como no estudo de De Cuyper, Notelaers, e De Witte (2009), os trabalhadores contingentes expõem necessidades bastante similares às necessidades dos trabalhadores permanentes, sendo igualmente possível desenvolver o seu potencial, quando detentores dos mesmos benefícios. Este resultado torna-se bastante interessante, pois permite analisar resultados já obtidos em estudos com trabalhadores permanentes e replicá-los a trabalhadores em economia compartilhada. Por essa razão, a investigação tem como objetivo perceber se resultados de estudos com trabalhadores permanentes, se manifestam neste estudo, com trabalhadores em economia compartilhada. Assim, após a exploração da literatura, foram selecionados três constructos, considerando-os um bom ponto de partida, como tentativa de confirmar a afirmação de De Cuyper et al. (2009). Dois dos três constructos foram selecionados após vários resultados de estudos anteriores terem demonstrado que existia uma relação positiva entre ambos, em trabalhadores permanentes, sendo esses a perceção do suporte organizacional e o compromisso afetivo (Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990); Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001); Uçar & Ötken,

2010); Marique, Stinglehamber, Desmette, Caesens, & Zanet, 2012). O terceiro constructo é a motivação (intrínseca e extrínseca), que surge como variável moderadora, por ser pouco conhecida e investigada qual a motivação dos trabalhadores para trabalharem sob uma economia compartilhada, e ainda, por ser usada muitas vezes como fator de moderação (Alcaraz, Torregrosa, & Viladrich, 2015; Pascoal, 2014).

Desta forma, para o presente estudo pretende-se saber se existe uma relação entre a perceção do suporte organizacional e o compromisso afetivo, e qual o papel da motivação como possível moderadora dessa relação. O objetivo de analisar estas relações, num grupo de motoristas mediados por plataformas *online* (economia compartilhada), é apoiar no desenvolvimento de um entendimento mais rico acerca desta recente temática, pois são poucos os estudos que proporcionam conhecimento acerca das suas relações de troca com o mercado.

## Enquadramento teórico

Ao longo das últimas décadas têm sido diversas as alterações pelas quais os contextos de trabalho têm passado, nomeadamente a rapidez com que as empresas são obrigadas a responder às necessidades do mercado (Bolton, Houlihan, & Laaser, 2012). Face a estas mudanças, torna-se necessário um conhecimento cada vez mais pormenorizado daquilo que são as exigências do trabalho, as necessidades dos trabalhadores e as suas relações com a organização (Fernandes, Siqueira, & Vieira, 2014). De acordo com Moorman e Herland (2002), o mercado de trabalho passou a estar sujeito a um rápido e contínuo ajuste, exigindo uma capacidade de resposta muito breve, totalmente inconstante e imprevisível a esta evolução do trabalho, o que exige uma grande capacidade de adaptação por parte das empresas (Ortega & Araujo, 2011). Um dos exemplos que demonstram essa evolução, é a disseminação do trabalho contingente.

O formato de trabalho regular, que traduz a participação permanente de um trabalhador numa organização, de forma maioritariamente contínua (Azevedo, Tonelli, & Silva, 2015), deixou de ser o único formato de contratação. Isto porque, o trabalho contingente tem vindo a ser adotado com mais frequência, e devido à sua natureza flexível, as empresas estão preparadas para dar resposta no imediato, como por exemplo, aumentar e diminuir a sua força de trabalho em curtos períodos de tempo, através de contratos temporários (De Jong, 2014). Este novo formato de trabalho, surge assim de necessidades casuais, sazonais ou de projetos, implicando a realização de contratos por um curto período de tempo, de forma a oferecer a flexibilidade ou preencher lacunas a curto prazo (Bolton et al., 2012). Uma das razões que provocaram o seu rápido crescimento, foi a crise financeira, que teve início em 2008 e acabou por dar origem a constantes flutuações do mercado, sendo que a redução de custos mostrou ser o único caminho de salvação, pois as empresas ficariam livres de custos extras, como benefícios, formações ou taxas empregadoras (Barley et al., 2017). Desta forma, o trabalho contingente é uma modalidade em crescimento, estando cada vez mais a adquirir relevância no mercado (Sobral, 2015), não só europeu, como mundial. A União Europeia apresenta uma média 11.2% de população empregada, em regime de trabalho temporário (OECD,

2016). Os Estados Unidos, de acordo com o site United States Census (2015), apresenta 40% de trabalhadores contingentes, do total da população empregada. Em Portugal, os dados são também bastante altos, de acordo com a OECD, cerca de 22.3% da população empregada, encontra-se em regime de trabalho temporário. Isto faz do nosso país, o país com a terceira maior percentagem da União Europeia, sendo que à frente encontra-se Espanha e Polónia (OECD, 2016). Este lugar no ranking coloca Portugal à frente da média da União Europeia, que se encontra nos 11.2% (OECD, 2016).

De acordo com a literatura, o trabalho contingente apresenta, atualmente, sete diferentes formatos: trabalhadores temporários de agência; em *outsourcing*; independentes (Bolton et al., 2012); *on-call* (Tran & Sokas, 2017); sazonais (Buddelmeyer, McVicar, & Wooden, 2013); a termo; e em economia compartilhada (Barley et al., 2017). De todos estes formatos identificados, existe um grupo daqueles que se apresentam num formato tripartido ou em relação triangular de trabalho, assinalados pela existência de relações entre três entidades subjacentes a um serviço (Figura 1). Nestas relações triangulares, existe (a) a relação que se estabelece entre o trabalhador e a empresa empregadora; (b) a relação a empresa empregadora e o cliente; e (c) a relação entre o cliente e o trabalhador (Kalleberg, 2000). Dentro desse grupo podemos distinguir os formatos mais típicos, que são sobretudo os trabalhadores temporários de agência e os trabalhadores em *outsourcing* (Fontinha, 2008), e mais recentemente os trabalhadores da economia compartilhada (Barley et al., 2017).

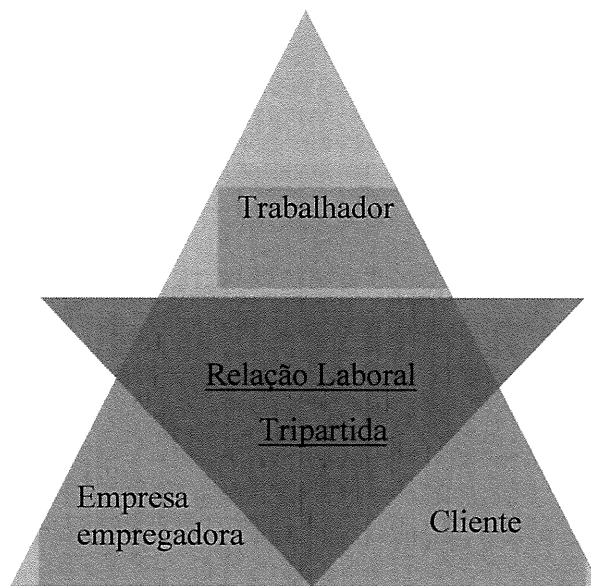


Figura 1. Trabalho contingente com relação laboral tripartida (adaptado de Sobral, 2015)

A economia compartilhada surge fruto das transformações no mercado, consequentes da crise de 2008, que afetou todo o mundo, principalmente os países europeus e os Estados Unidos, com objetivo de prevenir o consumo excessivo, e incrementar uma poupança de custos (Hong, Kim, Choi, Lee, & Cho, 2014). Esta nova economia, foi mencionada pela primeira vez em 2008 pelo Professor Lawrence Lessing da Universidade de Harvard (Choi, Cho, Lee, Hong, & Woo, 2014). De acordo com Cohen e Kietzmann (2014), a economia compartilhada pode ser definida como um modelo económico baseado na partilha de ativos em forma de serviços que permitem a obtenção de benefícios monetários ou não monetários. Esta partilha, como já referido, ocorre através de plataformas, permitindo que os compradores de serviços contactem diretamente com os vendedores de serviços, sendo estes responsáveis por todo o seu trabalho, deixando a plataforma com muito pouco encargo (Katz, 2015). Desde então, a disseminação da partilha de bens e serviços, impulsionou transformações significativas nos padrões de consumo, resultando na emergência de plataformas online, como consequência da evolução tecnológica, um dos grandes impulsionadores deste mais recente modelo de trabalho, com poder para alterar a gestão dos recursos humanos (Daunoriené, Draksaité, Snieska, & Valodkiené, 2015).

Sendo as plataformas online, parte integrante do mundo tecnológico, e neste caso o meio por onde é satisfeito o negócio, é necessário enfatizar o papel crescente que este tem vindo a desempenhar. Cada vez mais, as tecnologias são encaradas como facilitadoras de soluções para problemas práticos, e providenciadoras da satisfação das necessidades de uma comunidade, fazendo com que as pessoas reconheçam a tecnologia como uma necessidade para a vida, e como um indicador cultural de uma comunidade (Younes & Al-Zoubi, 2015). Identificando assim, a tecnologia como um produtor de consequências no mundo do trabalho e nas suas dinâmicas laborais (The World Bank Group, 2015).

A economia compartilhada, como referido na introdução do presente artigo, não dispõe de um único ponto de vista relativamente aquela que é a sua natureza, assim como o impacto que tem sobre os trabalhadores. Pedulla (2016) aponta a economia compartilhada como uma alternativa ao desemprego, pese embora acrescente que poderá proteger os trabalhadores dos efeitos negativos do desemprego de longa duração. Para além disso, constata ainda, que poderá ser um sinalizador de motivação para os empregadores apostarem nos contratos de trabalho regular, pois os candidatos assumem que por não apresentarem um histórico de trabalho regular, poderá enviesar as decisões das empresas, o que por sua vez os coloca desde uma fase inicial desmotivados.

Atualmente, sabe-se pouco mais acerca deste novo formato de trabalho e das suas relações laborais. No entanto, sabe-se que os trabalhadores contingentes, apresentam necessidades que os trabalhadores permanentes também apresentam, respondendo de forma muito semelhante, quando beneficiários dos mesmos direitos (De Cuyper et al., 2009). Mesmo sendo os contextos laborais bastante diferentes, o objetivo final é sempre elevar o potencial humano, tendo assim a gestão dos recursos humanos que adquirir um conhecimento extra acerca do seu papel e da forma como poderão responder às necessidades do seu capital humano (Paauwe & Boselie, 2005). Os autores afirmam ainda, que o papel dos gestores dos Recursos Humanos, tem um grande impacto sobre a motivação, satisfação e produtividade dos seus colaboradores, o que mais uma vez suporta a importância das investigações académicas nesta área. Sendo que, de acordo com Ulrich (1998), os seus

papeis fundamentais são apresentados em quatro categorias, (1) especialista administrativo; (2) agente de mudança; (3) campeão dos colaboradores; (4) parceiro estratégico. Sendo que, dois dos quatro papéis direcionam-se para a maximização do contributo e do empenho dos seus colaboradores (campeão dos colaboradores), e para o desenvolvimento de procedimentos que motivem os colaboradores para o cumprimento de objetivos (agente de mudança). Para que estes dois papéis sejam desenvolvidos de forma congruente, é então necessário que os profissionais de RH dominem o contexto onde os vão exercer, e que alinhem as suas estratégias com as estratégias do negócio (Rego et al., 2015). Pois, ainda de acordo com os autores, só assim os RH poderão diagnosticar as ameaças e as oportunidades, de forma a que seja possível desenvolver o potencial humano e retirar o máximo de partido desse capital.

#### Relações de troca no mercado de trabalho

A gestão dos recursos humanos é um dos principais facilitadores da comunicação entre a organização e os seus colaboradores (Bowen & Ostroff, 2004; Ulritch, 1998), pois é a partir da comunicação que o trabalhador é introduzido na cultura e objetivos da organização, estabelecendo sentimentos e uma relação ente ambas as partes (Zimmerman, Aguiar, & Cullum, 2013). É através desta comunicação que se gera uma relação de troca social, que de acordo com Blau (1964), se baseia numa troca entre o esforço e lealdade do empregado, e a atribuição de benefícios e recompensas sociais por parte do empregador/organização. Isto faz com que, os indivíduos tendam a ver a organização como responsável pelos seus comportamentos, sendo que é a partir desses comportamentos que estes desenvolvem uma perceção de suporte organizacional, que terá consequências nas suas atitudes para com a empresa (Santos & Gonçalves, 2010). Ainda, o princípio de reciprocidade, que acaba por se enquadrar na teoria da troca social, acrescenta que as relações sociais são regidas por um princípio moral, o qual fomenta a obrigação de retribuir os favores recebidos (Jones, Flynn, & Kelloway, 1995). Portanto, se os trabalhadores se sentirem valorizados, irão desencadear atitudes e comportamentos positivos.

Segundo Jones et al. (1995), a percepção de suporte organizacional diz respeito à crença que o trabalhador tem acerca da valorização que a organização lhe atribui e cuida do seu bem-estar, constituindo-se a partir daí uma relação de confiança. Isto porque, a percepção do suporte organizacional é responsável por fortalecer as crenças dos funcionários de que a organização reconhece e recompensa o seu desempenho, ou seja, deve conseguir equilibrar as expectativas entre desempenho e recompensa (Rhoades & Eisenberger, 2002). Assim, a percepção do suporte organizacional apresenta uma relação com o comportamento dos indivíduos, nomeadamente no seu compromisso afetivo (Marique et al., 2012). De acordo com estudos anteriormente realizados, com trabalhadores em regime tradicional de contratação, como referido na introdução, a percepção do suporte organizacional e o compromisso afetivo apresentam uma relação positiva entre si (Eisenberger et al., 1990; Rhoades et al., 2001; Uçar & Ötken, 2010; Marique et al., 2012).

O compromisso dos trabalhadores traduz-se pelas suas obrigações, sentimentos ou apegos emocionais (Robinson, 2003). Allen e Meyer (1990), defendem então a existência de três tipos de compromisso, (1) compromisso normativo, (2) compromisso instrumental e (3) compromisso afetivo. O primeiro traduz um comprometimento resultante da crença sobre a responsabilidade que tem para com a organização, logo os seus comportamentos são controlados pelo que é moralmente correto fazer. O segundo compreende um comprometimento em função das recompensas e dos custos pessoais, associados à organização. O terceiro, baseia-se no desenvolvimento de uma afinidade psicológica, uma associação com a organização e ainda, o desejo de permanecer como membro da mesma. Os indivíduos, ao desenvolverem esta afinidade emocional, tendem a associar-se aos objetivos da empresa e apoiá-la a realizá-los (Allen & Meyer, 1990). Quando os valores dos colaboradores estão alinhados com os valores da organização, estes são capazes de se identificar e, portanto, comprometerem-se mais facilmente com ela. Assim sendo, considerou-se o tipo de compromisso mais pertinente para este estudo, relacionado com as relações de trabalho tripartidas. Pois além de ser interessante compreender esta afinidade psicológica e o desejo de permanecer

numa organização, que oferece suporte aos seus trabalhadores através de plataformas online, é o compromisso mais estudado pela gestão dos recursos humanos (Gagné, Chemolli, Forest, & Koestner, 2008), e muitas vezes relacionado com a percepção do suporte organizacional, como os estudos acima referidos. Também no estudo com trabalhadores contingentes, o compromisso afetivo tem sido recorrente, nomeadamente, comprovando-se que tal como nos trabalhadores com contratos tradicionais, também em trabalhadores contingentes pode existir uma relação positiva entre a percepção do suporte organizacional e o compromisso afetivo (Leveson & Joiner, 2006). Porém, dadas as especificidades das relações de trabalho da economia compartilhada e a escassez de estudos académicos, será pertinente compreender se também estes trabalhadores reconheceram o suporte organizacional como um elemento importante da sua relação de trabalho, respondendo com maior compromisso afetivo.

H1: Existe uma relação positiva entre a percepção do suporte organizacional e o compromisso afetivo, em trabalhadores em economia compartilhada.

### Motivação como moderadora nas relações de troca social

A motivação dos indivíduos para trabalhar nos formatos contingentes de trabalho, tem sido uma outra abordagem ao estudo académico desta temática.

Em alguns estudos, onde o foco é na motivação dos trabalhadores contingentes (Sobral, 2015), têm-se utilizado como base uma das teorias mais reputadas acerca deste constructo, a teoria da autodeterminação (Hamari, Sjöklint, & Ukkonen, 2015; Tussyadiah, 2016). De acordo com esta teoria, elaborada por Ryan e Deci (1981), a motivação funciona num continuum, que vai desde a amotivação até à motivação intrínseca. Sendo que esse continuum apresenta seis níveis, (1) amotivação (falta de motivação, controlo e intencionalidade); (2) motivação extrínseca externa (há uma obrigação, ou seja, alguém externo vai regular o meu comportamento); (3) motivação extrínseca introjetada (pressão interna, faz porque tem de fazer); (4) motivação extrínseca identificada (importância pessoal na tarefa, ou seja, existe um valor consciente

da tarefa); (5) motivação extrínseca integrada (consciência de que a tarefa é importante para mim; está incorporada no self e faz parte da sua vida); (6) motivação intrínseca (realização da tarefa com prazer, satisfação e interesse).

Para além disso, esta teoria diz-nos que se forem satisfeitas 3 necessidades básicas centrais, é possível passar para o nível seis da motivação (motivação intrínseca), sendo que as necessidades são: necessidade de competência (necessidade de se sentir útil/ saber “fazer” e reconhecer esse valor pessoal); necessidade de autonomia (liberdade de executar a tarefa à sua maneira de acordo com os seus princípios); necessidade de vínculo (necessidade de vínculos com pessoas, para além da atividade por si só).

A teoria da autodeterminação tem sido aplicada em vários contextos da vida dos indivíduos, como na escola e no desporto (Komiya & McMorris, 2017; Langan, Blake, Toner, & Lonsdale, 2015), mas também nas organizações (Sexton, 2013; Gagné & Deci, 2005; Gillet, Huart, Colombat, & Fouquereau, 2013; Mitchell, Gangé, Beaudry, & Dyer, 2011). No contexto organizacional e de acordo com Baard, Deci, e Ryan (2004), o grau de satisfação das necessidades de um trabalhador, poderá ter impacto nos seus resultados no trabalho, tornando-o mais ou menos motivado. Isso mesmo foi demonstrado no estudo de Sexton (2013), onde o objetivo era avaliar a importância de satisfazer as necessidades psicológicas de um trabalhador, a fim de se motivar intrinsecamente e avaliar o impacto dessa motivação intrínseca no compromisso afetivo. O estudo de Gagné e Deci (2005) diz-nos que a motivação intrínseca influencia o compromisso afetivo, mas o compromisso afetivo não prediz uma motivação intrínseca do colaborador. Gillet et al. (2013), apresentam como resultado do seu estudo, a existência de uma relação positiva entre a perceção do suporte organizacional e motivação intrínseca. Por último, Mitchell et al. (2011), de acordo com os resultados do seu estudo afirmam que a perceção do suporte organizacional apresenta uma relação positiva com a motivação intrínseca, e uma relação negativa com a motivação extrínseca e com a amotivação. Particularmente no estudo de De Jong, De Cuyper, De Witte, Silla, e Bernhard-Oettel (2009), com trabalhadores contingentes, a motivação foi estudada com o propósito compreender a motivação de um empregado para trabalhar neste formato de trabalho, onde

foram destacaram dois tipos de motivação, uma motivação involuntária, que ocorre quando o trabalhador prefere um contrato permanente de trabalho, ao invés de um trabalho temporário, e uma motivação voluntária, quando o trabalhador prefere um contrato de trabalho temporário, ao invés de permanente. Outros estudos com trabalhadores temporários de agência, têm apontado que os trabalhadores voluntários desenvolveram uma relação mais sócio emocional, assim como maior compromisso com os objetivos da organização, pelo facto de desejarem adquirir uma contratação permanente, e os trabalhadores involuntários optarem pela liberdade que o trabalho temporário lhe oferece, pois atribuem maior valor às suas necessidades pessoais (Sobral, 2015; Pascoal, 2014). Desta forma, independentemente da tipologia contratual, a motivação parece ter impacto nas relações laborais e na forma como é percebida a empresa, logo as motivações podem afetar a interpretação que atribuímos ao contexto (Ryan & Deci, 1981).

No que diz respeito ao compromisso afetivo, através dos estudos de O'Reilly e Chatman (1986), conhece-se a existência de três formas de compromisso organizacional (identificação com a organização; internalização dos valores da organização; e conformidade), sendo que as duas primeiras estão relacionadas com a motivação intrínseca, e a conformidade está relacionada com a motivação extrínseca. Um outro estudo, realizado por Gagné e Koestner (2002), afirma que os dois tipos de compromisso afetivo (identificação com a organização e internalização dos valores da organização) estão fortemente correlacionados com a motivação intrínseca, sendo que não existe nenhuma correlação com a motivação extrínseca. No que diz respeito à percepção do suporte organizacional, de acordo com os estudos de Gillet et al. (2013) e Mitchell et al. (2011), quando o trabalhador percebe um grande suporte organizacional, a sua motivação é superior, e ainda no seguinte estudo respetivamente, afirma que a motivação intrínseca apresenta uma forte moderação na relação entre a percepção do suporte organizacional e o gozo das tecnologias. No entanto, desconhece-se se essa relação se mantém, quando a amostra é composta apenas por trabalhadores contingentes, nomeadamente sob uma economia partilhada.

Para além disso, a motivação quando utilizada como a variável moderadora, tanto em trabalhadores permanentes (Alcaraz et al., 2015), como em trabalhadores contingentes, em relações triangulares (Pascoal, 2014) apresenta-se como um moderador com impacto. No estudo de Pascoal (2014), que tinha como objetivo compreender se a motivação identificada tinha um efeito moderador na relação entre a insegurança e o bem-estar, verificou-se que a moderação apenas existia quando se considerava o *engagement*, pois quando era referido o *burnout*, o impacto na relação era parcialmente confirmado

Por essa razão, foi considerado interessante compreender se a relação entre a perceção do suporte organizacional e o compromisso afetivo, quando mediada pela motivação, e com uma amostra de trabalhadores em economia partilhada, se mantém. Acreditando-se, que pelas características da relação laboral em estudo, quando a motivação dos trabalhadores é mais extrínseca não se sentirá tanta necessidade de perceção de suporte ou mesmo necessidade/vontade de criar uma ligação de cariz mais afetivo. Ao passo que quando a motivação é mais intrínseca, haverá uma maior necessidade de criar uma ligação mais afetiva (compromisso afetivo) e uma maior perceção de suporte organizacional.

H2: Quando a motivação é mais extrínseca, é possível observar que relação entre compromisso afetivo e a perceção do suporte organizacional é menos intensa.

H3: Quando a motivação é mais intrínseca, é possível observar que a relação entre compromisso afetivo e a perceção do suporte organizacional é mais intensa.

## Método

### Amostra

Relativamente à amostra, esta é composta por 66 motoristas mediados por plataformas. As suas idades estão compreendidas entre os 22 e os 61 anos,

com diferentes níveis de escolaridade, sendo que 15,2% corresponde à percentagem dos participantes que concluíram o 9º ano, 48,5% aos concluíram o ensino secundário, 27,3% aos que concluíram o bacharelato/licenciatura e os restantes 9,1% aos participantes que apresentam um grau de escolaridade superior à licenciatura.

Apenas 27,3% da amostra corresponde ao género feminino, sendo que os restantes 72,7% ao género masculino, embora a diferença de género, e a diferença de idades não tenha sido considerada relevante, para o presente estudo.

No momento da aplicação do questionário a maior parte dos participantes encontrava-se até há um período máximo de 6 meses na empresa (43,9%), sendo que a minoria se encontrava há um período mínimo de 24 meses (4,5%). No que diz respeito à carga horária, 40,9% dos participantes encontravam-se até ao momento e a trabalhar entre 35 a 40 horas semanais, 33,3% mais do que 40 horas semanais, e as restantes percentagens (18,2% e 7,6%) são relativas ao trabalho em tempo parcial (16 a 35 horas semanais e até 15 horas semanais respetivamente). Relativamente à tipologia de contrato que liga o trabalhador à plataforma, é essencialmente a prestação de serviços (72,7%). Por último, no que se refere à conciliação da relação trabalhador-estudante, temos 9,1% da amostra que trabalha para a plataforma enquanto estuda.

### Instrumento

Para o presente estudo, o método a ser utilizado será o método quantitativo, onde foi aplicado um questionário composto em quatro partes (questões sociodemográficas e três escalas). As informações sociodemográficas, foram recolhidas através de 15 questões (e.g., “Para além da atividade profissional que exerce através da plataforma onde trabalha neste momento, tem outro emprego?” e “É trabalhador-estudante?”).

**Perceção de Suporte Organizacional.** A escala da Perceção do Suporte Organizacional (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986), que utiliza a escala de Likert, com valores compreendidos entre 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente), é composta por oito itens (e.g., “A empresa não se

preocupa minimamente comigo” e “A empresa disponibiliza-se para me ajudar quando tenho um problema”,  $\alpha=.89$ ), esta escala foi usada anteriormente em Portugal (Chambel & Sobral, 2011; Giunchi, Chambel, & Ghislieri, 2015), aplicada a trabalhadores temporários de agência.

**A Escala do Compromisso Afetivo.** A Escala do Compromisso Afetivo (Meyer, Allen, & Smith, 1993) foi também traduzida e testada em Portugal, com trabalhadores temporários de agência (Chambel, Castanheira, & Sobral, 2015; Chambel & Sobral, 2011), e apresenta seis itens (e.g., “Eu não tenho um forte sentimento de pertencer a esta empresa” e “Eu sinto os problemas desta empresa como meus”,  $\alpha=.84$ ).

**Escala da Motivação.** Escala da Motivação (Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin, & Malorni, 2010), traduzida e adaptada por Lopes e Chambel (2014), foi também utilizada por Sobral, Chambel, e Castanheira (2016), utiliza também a escala de Likert, com valores compreendidos entre 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente), composta por 16 itens (e.g., “Porque nesta minha etapa de vida é o emprego que prefiro” e “Para fugir ao desemprego”). Estes 16 itens avaliam quatro tipos de motivação (motivação intrínseca, motivação extrínseca, motivação integrada e motivação identificada), onde apenas dois desses quatro tipos foram analisados, a motivação intrínseca (quatro itens, e.g., “Porque eu gosto de trabalhar através da plataforma”,  $\alpha=.79$ ) e a motivação extrínseca (quatro itens, e.g., “Porque não posso deixar de ter um emprego”,  $\alpha=.81$ ).

**Variáveis de controlo.** As variáveis de controlo do presente estudo, são a idade, sexo, antiguidade e escolaridade. A idade foi medida em anos e o sexo foi codificado como variável *dummy* (0 = “Homem” e 1 = “Mulher”). A antiguidade foi codificada numa escala de 1 a 4 (de 1 = “até 6 meses” a 4 = “mais de 24 anos”) e a escolaridade numa escala de 1 a 4 (de 1 = “até ao 9º ano” a 6 = “superior a licenciatura”), uma vez que o efeito destas variáveis também pode ter influência sobre os seus níveis de compromisso afetivo e de perceção do suporte organizacional.

## Procedimento

### **Recolha de dados**

O questionário foi divulgado diretamente com os motoristas mediados por plataformas online, através das redes sociais *Facebook* e *LinkedIn*, e ainda pessoalmente. Este apresenta-se num formato on-line, nomeadamente através da plataforma *Qualtrics*, pois facilitou o processo de recolha dos dados, que foram automaticamente expedidos para a base de dados do projeto. Esta etapa da recolha, ocorreu durante o mês de fevereiro e abril de 2018.

Ainda, o preenchimento de cada questionário demorou aproximadamente 10 minutos, e foi garantida, a toda a amostra, a confidencialidade das suas respostas e disponibilizado o contacto do responsável do projeto, para esclarecimentos adicionais.

### **Tratamento de dados**

Os dados foram processados e analisados através do IBM SPSS Statistics, versão 24.

Para a análise de dados, foi aplicado o teste da Correlação de Pearson, por se tratar de uma relação linear (mudança numa variável é associada a uma mudança proporcional na outra variável), no sentido de perceber se existe uma relação positiva entre a variável do compromisso afetivo e da perceção do suporte organizacional (H1). Ainda, tentou-se perceber se existe uma relação entre uma destas variáveis (compromisso afetivo e perceção do suporte organizacional) e as variáveis de controlo.

Posteriormente, foram realizadas regressões, a fim de analisar a moderação da motivação. Para este processo, as variáveis independente e moderadoras (motivação intrínseca e extrínseca) são centradas, para reduzir os efeitos de multicolinearidade (decorrentes de variáveis fortemente correlacionadas entre si), de forma a perceber se a motivação modera a relação entre o compromisso afetivo e a perceção do suporte organizacional (H2 e H3).

## Resultados

Os valores referentes à estatística descritiva e às correlações de ordem zero para todas as variáveis são indicados na Tabela 1.

Através da análise de correlações (Tabela 1) é possível verificar três correlações significativas e moderadas, como acontece entre a percepção do suporte organizacional e a motivação intrínseca ( $r(66) = 0,403$ ,  $\rho = 0,001$ ), entre o compromisso afetivo e a motivação intrínseca ( $r(66) = 0,563$ ,  $\rho = 0,000$ ) e, por último uma correlação significativas e forte, entre a variável da percepção do suporte organizacional e o compromisso afetivo ( $r(66) = 0,743$ ,  $\rho = 0,000$ ).

Relativamente às variáveis da idade, sexo, escolaridade e antiguidade é possível observar correlações bastante opostas. A idade apresenta fracas correlações com a motivação extrínseca ( $r(66) = 0,045$ ,  $\rho = 0,725$ ), com o compromisso afetivo ( $r(66) = 0,033$ ,  $\rho = 0,798$ ), e com a percepção do suporte organizacional ( $r(66) = 0,207$ ,  $\rho = 0,101$ ), embora positivas e, apresenta correlações muito fracas e negativas com as restantes variáveis (sexo; escolaridade; antiguidade; motivação intrínseca). Já nas variáveis de controlo, apenas se observa uma correlação significativa, que ocorre entre a escolaridade e o sexo ( $r(66) = 0,267$ ,  $\rho = 0,030$ ), sendo esta positiva. As restantes correlações entre variáveis de controlo são maioritariamente positivas, mas não significativas. Podemos verificar que apenas temos correlações negativas entre a idade e as restantes variáveis de controlo, sendo que o mesmo acontece com a antiguidade. No entanto, com a percepção do suporte organizacional apresenta uma correlação positiva, embora não significativa.

Como forma de testar as hipóteses foram realizadas regressões múltiplas hierárquicas, onde uma considera a motivação intrínseca (Tabela 2) e outra considera a motivação extrínseca (Tabela 3). De acordo com H1, espera-se que níveis mais elevados de compromisso afetivo no trabalho estejam relacionados com níveis mais altos de percepção de suporte organizacional, verificando-se assim uma relação positiva entre estas variáveis. Esta hipótese é suportada, como pode ser verificado na Tabela 1, uma vez que o

compromisso afetivo está positivamente relacionado com a percepção do suporte organizacional. No entanto, a Tabela 2 e 3, oferecem uma nova informação acerca desta relação, pois é possível verificar que é a percepção do suporte organizacional que influencia o compromisso afetivo ( $\beta = .77^{**}$ ,  $p < .01$ ;  $\beta = .66^{**}$ ,  $p < .01$ ).

Para as hipóteses de moderação, foi adotada a abordagem proposta por Baron e Kenny (1986), onde afirmam que a moderação ocorre quando uma variável (qualitativa ou quantitativa) afeta a direção e/ou a intensidade de uma relação entre uma variável independente e uma variável dependente. Ainda, de acordo com os autores, existem três fatores causais que sustentam a variável dependente: a variável independente; a variável moderadora; a interação entre a variável independente e a moderadora. Neste sentido, a hipótese de moderação é suportada se o efeito de interação se verificar significativo. É ainda necessário considerar que embora possam existir efeitos significativos entre as variáveis independente ou moderadora e a variável (ou variáveis) dependente, estes não são conceptualmente relevantes para testar a moderação (Baron & Kenny, 1986).

Para aplicar esta abordagem no presente estudo, centraram-se a variável independente e as variáveis moderadoras (motivação intrínseca e motivação extrínseca), onde ao valor de cada variável foi subtraído o valor da sua média, antes de criar o termo de interação (Kraemer, Kiernan, Essex, & Kupfer, 2008). Esta recomendação é feita, no sentido de reduzir os efeitos de multicolinearidade (decorrentes de variáveis fortemente correlacionadas entre si), pese embora existam estudos que demonstram, que a multicolinearidade não é eliminada centrando as variáveis e que, centrar as variáveis não altera significativamente os resultados da interação (Brambor, Clark, & Golder, 2005; Echambadi & Hess, 2007).

Na segunda hipótese (H2) esperava-se que a quando a motivação fosse mais extrínseca, a relação entre compromisso afetivo e a percepção do suporte organizacional seria menos intensa. Para a analisar se esta hipótese é ou não suportada, foram seguidos os passos referidos anteriormente. Neste sentido, foi calculado o produto das variáveis percepção do suporte organizacional e motivação extrínseca centradas e, no cálculo da regressão foram introduzidas

no primeiro passo todas as variáveis de controlo, no segundo passo as variáveis centradas e no último passo a interação entre as variáveis centradas. Esta hipótese é refutada, como se pode ser verificar na Tabela 2, pois a motivação extrínseca não modera a relação entre o compromisso afetivo e a percepção do suporte organizacional ( $\beta = -.09, p > .01$ ).

No que diz respeito à terceira hipótese (H3), esperava-se que a quando a motivação fosse mais intrínseca, a relação entre compromisso afetivo e a percepção do suporte organizacional seria mais intensa. Para a analisar se esta hipótese é ou não suportada, foram seguidos os mesmos passos para a análise da H2. Foi calculado o produto das variáveis percepção do suporte organizacional e motivação intrínseca centradas e, no cálculo da regressão foram introduzidas no primeiro passo todas as variáveis de controlo, no segundo passo as variáveis centradas e no último passo a interação entre as variáveis centradas. Esta hipótese é também refutada, como se pode ser verificar na Tabela 3, pois a motivação intrínseca não modera a relação entre o compromisso afetivo e a percepção do suporte organizacional ( $\beta = -.07, p > .01$ ).

Para além disso, embora não seja apresentada como hipótese, foi retirada uma outra informação interessante, pois através da Tabela 3 foi possível observar que a motivação intrínseca influencia o compromisso afetivo ( $\beta = .26^*, p < .01$ ), o que não acontece com a motivação extrínseca, observável na Tabela 2 ( $\beta = .06, p > .01$ ).

Tabela 1. Estatística Descritiva e Correlações de Ordem Zero para Todas as Variáveis (N=66)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Idade	35,38	10,37							
2. Sexo	,27	,449	-,095						
3. Escolaridade	2,30	,841	-,038	,267*					
4. Antiguidade	1,86	,924	-,068	-,069	-,096				
5. MotivInt	3,07	1,05	-,018	,100	,094	-,058			
6. MotivExt	2,28	1,09	,045	,014	,187	-,135	,209		
7. Compromisso	3,91	1,40	,033	,173	,190	-,011	,563**	,201	
8. PSO	3,58	1,35	,207	,014	,013	,073	,403**	,096	,743**

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

Notas: MotivInt = Motivação Intrínseca; MotivExt = Motivação Extrínseca; Compromisso = Compromisso Afetivo; PSO = Percepção do Suporte Organizacional.

Tabela 2. Análise do efeito de moderação da motivação extrínseca na relação entre o compromisso afetivo e a percepção do suporte organizacional

	Compromisso Afetivo		
	1º	2º	3º
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<u>1º Passo:</u>			
Idade	,05	-,12	-,13
Sexo	,11	,07	,06
Escolaridade	,21	,16	,17
Antiguidade	,04	-,03	-,04
<u>2º Passo:</u>			
POS		,77**	,77**
Motivação Extrínseca		,06	,06
<u>3º Passo:</u>			
POSXMotExt			-,09
F	1,05	20,36	17,44
R <sup>2</sup> Ajustado	,00	,65	,65
Mudança de R <sup>2</sup>	,06	,68	,68

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

Notas: PSO = Percepção do Suporte Organizacional; MotExt = Motivação Extrínseca;

Tabela 3. Análise do efeito de moderação da motivação intrínseca na relação entre o compromisso afetivo e a percepção do suporte organizacional

	Compromisso Afetivo		
	1º	2º	3º
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<u>1º Passo:</u>			
Idade	,05	-,09	-,08
Sexo	,11	,05	,05
Escolaridade	,21	,14	,13
Antiguidade	,04	-,02	-,01
<u>2º Passo:</u>			
POS		,66**	,66**
Motivação Intrínseca		,26*	,27*
<u>3º Passo:</u>			
POSxMotInt			-,07
F	1,05	20,36	17,44
R <sup>2</sup> Ajustado	,00	,65	,65
Mudança de R <sup>2</sup>	,06	,68	,68

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

Notas: PSO = Percepção do Suporte Organizacional; MotInt = Motivação Intrínseca;

## Discussão

Como esperado, foi possível observar a existência de uma relação entre a percepção do suporte organizacional nestes trabalhadores em economia compartilhada, uma vez que apresentam uma correlação positiva. No entanto, constatou-se que a motivação (intrínseca e extrínseca) não interfere na relação entre a percepção do suporte organizacional e o compromisso afetivo, nestes trabalhadores.

O primeiro objetivo do presente estudo residia na constatação de uma relação positiva entre variáveis (percepção do suporte organizacional e compromisso afetivo) em trabalhadores contingentes (H1). De acordo com os resultados obtidos, foi possível comprovar que essa relação ocorre também em trabalhadores em economia compartilhada, uma vez que estudos anteriores já teriam comprovado a mesma relação em trabalhadores permanentes (Eisenberger et al., 1990; Rhoades et al., 2001; Uçar & Ötken, 2010; Marique et al., 2012). Esta relação é suportada, uma vez que os trabalhadores contingentes, respondem de forma muito semelhante aos trabalhadores permanentes, quando tratados da mesma forma (De Cuyper et al., 2009). Por essa razão, ao se sentirem valorizados e recompensados irão existir consequências nos seus comportamentos, nomeadamente ao nível do compromisso afetivo (Rhoades & Eisenberger, 2002; Marique et al., 2012), onde desenvolvem uma afinidade emocional, associam-se aos objetivos da empresa e apoiam-na na consecução dos mesmos (Allen & Meyer, 1990). Ainda, na procura pela sustentabilidade da H1, acabou-se por descobrir um outro aspeto interessante na relação entre a percepção do suporte organizacional e o compromisso afetivo, o sentido dessa relação. Através da análise das moderações, foi possível observar que é a percepção do suporte organizacional que influencia o compromisso afetivo.

O segundo objetivo deste estudo pretendia-se analisar o possível efeito moderador da motivação extrínseca na relação entre a variável da percepção do suporte organizacional e a variável do compromisso afetivo nestes trabalhadores contingentes. Em estudos anteriores já se teria provado que não existia relação entre a motivação extrínseca e o compromisso e que, existia uma relação negativa entre a motivação extrínseca e a percepção do suporte organizacional (Gagné & Koestner, 2002; Mitchell et al., 2011), no entanto nenhum deles englobava a moderação da motivação extrínseca na relação das duas variáveis (compromisso afetivo e percepção do suporte organizacional). Através dos resultados da presente

investigação, não foi possível comprovar essa moderação (H2), pois a motivação extrínseca não apresenta um papel significativo quanto à moderação entre a relação dessas variáveis, na amostra de trabalhadores contingentes.

O terceiro objetivo do estudo, muito semelhante ao segundo, pretendia analisar o possível efeito moderador da motivação intrínseca na relação entre a variável da percepção do suporte organizacional e a variável do compromisso afetivo nestes trabalhadores contingentes. Isto porque, em resultados de investigações anteriores já se teria provado que a motivação intrínseca influencia o compromisso afetivo (Gagné & Deci, 2005), e que a motivação intrínseca e a percepção do suporte organizacional apresentam uma relação positiva (Gillet et al., 2013). No entanto, com os resultados do presente estudo, não foi possível comprovar essa moderação (H3), pois a motivação intrínseca não apresenta um papel significativo quanto à moderação entre a relação do compromisso afetivo e da percepção do suporte organizacional, nos trabalhadores contingentes. No entanto, foi possível extrair resultados muito idênticos aos estudos de Gagné e Deci (2005), no sentido em que foi igualmente percebida uma correlação significativa entre o compromisso afetivo e a motivação intrínseca e de Gillet et al. (2013), no sentido em que foi igualmente percebida uma correlação significativa entre a percepção do suporte organizacional e a motivação intrínseca.

Uma possível justificação para os resultados obtidos, que não permitiram sustentar as H2 e H3, pode prender-se com a especificidade destes trabalhadores (formato trabalho totalmente divergente dos trabalhadores permanentes), pelo que poderá ter de ser usada uma outra forma de tentar comprovar esta moderação. Para além disso, existe a possibilidade de a motivação não apresentar o poder que se pensou que teria, talvez porque, para estes trabalhadores contingentes a ligação à empresa não é tão valorizada, devido ao facto de existirem trabalhadores que apresentam o trabalho através da plataforma, como um segundo emprego. Por essa razão, não é possível desconsiderar a hipótese da ligação ao emprego principal, ser mais forte do que ao trabalho através da plataforma. Ainda, é necessário ter em conta que para algumas pessoas da amostra, o trabalho como motorista através de uma plataforma online, é conciliado com os estudos, o que poderá também interferir na sua associação afetiva com a organização, pois poderão priorizar a conclusão académica.

## Limitações e Futuras Investigações

Apesar da presente investigação se apresentar estruturada e com hipóteses sustentadas, existem algumas limitações que poderão ter alterado os resultados esperados e, por essa razão devem ser reconhecidas. Em primeiro lugar, é necessário ter em conta a dimensão da amostra, pois é uma amostra pouco significativa, para conseguir realizar correlações e extrair resultados mais precisos. No futuro seria importante o desenvolvimento de estudos com amostras mais alargadas que permitissem analisar a existência de moderadores na relação entre o compromisso afetivo e a perceção do suporte organizacional, nomeadamente da motivação (intrínseca e extrínseca). Em segundo lugar, todas as variáveis foram medidas com base em autorrelatos, o que pode contribuir para a existência de relações inflacionadas, decorrentes de uma possível tendência por parte dos participantes para responderem de uma forma consistente (Kirk, 2006). Em terceiro lugar, é necessário ter em conta as diferenças individuais, pois estas podem gerar diferentes orientações motivacionais. Assim, para estudos posteriores, seria interessante selecionar grupos de trabalhadores em economia compartilhada, divididos por grupos homogêneos de acordo com informações sociodemográficas, construindo a partir daí uma investigação qualitativa. Isto para, tentar perceber se essas diferenças traduzem divergências naquilo que são as suas motivações para escolher trabalhar sob uma modalidade de trabalho contingente, como a economia compartilhada.

Por último, a amostra é limitada apenas a Portugal, o que afeta a generalização dos resultados para trabalhadores contingente de outros países. Neste sentido, seria interessante replicar o estudo noutros países, permitindo a comparação de resultados.

Para lá das limitações reconhecidas, é importante frisar a inovação deste estudo, que assume o carácter exploratório de abordar um tema ainda muito pouco desenvolvido, e que pretende por isso mesmo contribuir para alargar o conhecimento sobre este formato de trabalho tão específico. Será necessário que outros investigadores abordem esta temática para que o conhecimento se alargue o mais possível e, a partir de aí criar linhas de investigação mais rigorosas. Estudos futuros poderão considerar a possibilidade de existência de outras variáveis moderadoras na relação entre a perceção do suporte organizacional e o compromisso afetivo em trabalhadores em economia compartilhada, tais como a

insegurança, por se tratar de uma modalidade com muitos trabalhadores temporários ou a prestação de serviços ou ainda o efeito das Práticas de Gestão de Recursos Humanos.

### Implicações Práticas

A presente investigação consiste, primeiramente, num contributo para a confirmação dos resultados encontrados na literatura acerca da relação entre a perceção do suporte organizacional e o compromisso afetivo nos trabalhadores em economia partilhadas, sendo essa relação positiva, que leva a que os trabalhadores contingentes com níveis mais altos de perceção do suporte organizacional manifestem níveis mais altos de compromisso afetivo. Em termos práticos, o conhecimento da existência dessa relação nestes trabalhadores em economia partilhada é importante, pois embora a relação positiva entre as duas variáveis já tenha sido comprovada em estudos anteriores, o facto da relação se manter quando se refere a trabalhadores em economia partilhada, permite apoiar no conhecimento deste grupo de trabalhadores, ainda pouco estudado. Desta forma, é importante que as empresas de economia partilhada compreendam que os seus trabalhadores poderão estar tão comprometidos, como os trabalhadores permanentes podem estar com as empresas. Para isso, é necessário que sintam um suporte por parte da empresa de economia partilhada, de forma a responder positivamente e criar um vínculo emocional sólido.

Este estudo contribui em última instância para a evolução do diminuto leque de investigações que tentam encontrar na motivação uma variável que empodera os resultados encontrados entre trabalhadores contingentes, como é o caso do estudo de De Jong e Schalk (2010). Neste sentido, a motivação intrínseca revela-se uma variável importante a considerar no contexto dos trabalhadores contingentes, pois apresentou uma influência, tanto na perceção do suporte organizacional, como no compromisso afetivo dos mesmos.

## Referências Bibliográficas

Alcaraz, S., Torregrosa, M., & Viladrich, C. (2015). How Coaches' Motivations Mediate Between Basic Psychological Needs and Well-Being/Ill-Being. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 86, 292-302. Doi: 10.1080/02701367.2015.1049691

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Azevedo, M. C., Tonelli, M. J., & Silva, A. L. (2015). Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. *R. Adm*, 50, 277-291. doi: 10.5700/rausp1200

Barley, S. R., Bechky, B. A., & Milliken, F. J. (2017). The Changing Nature of Work: Careers, Identities, and Work Lives in The 21<sup>st</sup> Century. *Academy of Management Discoveries*, 3(2), 111-115.

Baron, M. R., & Kenny, A. D. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in social life. *American Journal of Sociology*, 71(3), 333-334. Doi: 10.1086/224096

Bolton, S. C., Houlihan, M., & Laaser, K. (2012). Contingent Work and its Contradictions: Towards a Moral Economy Framework. *Springer Science*, 111, 121-132. Doi: 10.1007/s10551-012-1439-7

Bowen, D. E. & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-FIRM Performance Linkages: The Role of the "Strength" of the HRM System. *Academy of Management Review*, 29(2), 203-221. Doi:10.2307/20159029

Brambor, T., Clark, W. R., & Golder, M. (2005). Understanding Interaction Models: Improving Empirical Analyses. *Political Analysis*, 13, 1-20. Doi: 10.1093/pan/mpi014

Buddelmeyer, H., McVicar, D., & Wooden, M. (2013). Non-standards "Contingent" Employment and Job Satisfaction: A Panel Data Analysis. *IZA Discussion Paper*, 1-40.

Chambel, M. J., Castanheira, F., & Sobral, F. (2015). Temporary agency versus permanent workers: A multigroup analysis of associations between human resource management, work engagement and affective commitment. *Economic and Industrial Democracy*, 37(4). Doi: 10.1177/0143831x14550695

Chambel, M. J. & Sobral, F. (2011). Training is an investment with return in temporary workers: A social exchange perspective. *Career Development International*. Doi: 10.1108/13620431111115613

Choi, H. R., Cho, M. J., Lee, K., Hong, S. G., & Woo, C. R. (2014). The Business Model for the Sharing Economy between SMEs. *Wseas Transactions on Business and Economics*, 11, 625- 634.

Cohen, B. & Kietzmenn, J. H. (2014). Ride On! Mobility Business Models for the Sharing Economy. *Organizations & Environment*, 27(3), 279-296. doi: 10.1177/1086026614546199

Daunoriené, A., Draksaité, A., Snieska, V., & Valodkiené, G. (2015). Evaluating Sustainability of Sharing Economy Business Models. *Social and Behavioral Sciences* 213, 836-841. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.486

De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Transitioning between temporary and permanente employment: A two-wave study on the entrapment, the stepping stone and the selection hypothesis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, 67-88. Doi: 10.1348/096317908X299755

De Jong, J. (2014). Externalization motives and temporary versus permanent employee psychological well-being: A multilevel analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 803-815. doi:10.1080/1359432x.2013.818217

De Jong, J., & Schalk, R. (2010). Extrinsic Motives as Moderators in the Relationship Between Fairness and Work-Related Outcomes Among Temporary Workers. *J Bus Psychol*, 25, 175-189. Doi: 10.1007/s10869-009-9139-8

De Jong, J., De Cuyper, N., De Witte, H., Silla, I., & Bernhard-Oettel, C. (2009). Motives for accepting temporary employment: a typology. *International Journal of Manpower*, 30(3), 237-252. Doi: 10.1108/01437720910956745

Echambadi, R., & Hess, J. D. (2007). Mean-Centering Does Not Alleviate Collinearity Problems in Moderated Multiple Regression Models. *Marketing Science*, 26(3), 438-445. Doi: 10.1287/mksc.1060.0263

Eisenberger, R. L., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). "Perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

Fernandes, C. M., Siqueira, M. M. M., & Vieira, A. M. (2014). Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(4), 140-162.

Fontinha, A. R. (2008). *Contingências do trabalho contingente: contratos psicológicos, atratividade do cliente, insegurança no trabalho e empregabilidade* (Dissertação de mestrado). Disponível em Repositório da Universidade de Lisboa: <http://hdl.handle.net/10451/693>

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-646. doi:10.1177/0013164409355698

Gagné, M., Chemolli, E., Forest, J., & Koestner, R. (2008). A Temporal Analysis of the Relation Between Organisational Commitment and Work Motivation. *Psychologica Belgica*, 48(2), 219-241.

- Gagné, M. & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. Doi: 10.1002/job.322
- Gagné, M., & Koestner, R. (2002). Self-determination theory as a framework for understanding organizational commitment. Paper presented at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.
- Gillet, N., Huart, I., Colombat, P., & Fouquereau, E. (2013). Perceived Organizational Support, Motivation, and Engagement Among Police Officers. *Professional Psychology*, 44(1), 46-55. Doi:10.1037/a0030066
- Giunchi, M., Chambel, M. J., & Ghislieri, C. (2015). Contract moderation effects on temporary agency workers' affective organizational commitment and perceptions of support. *Personnel Review*, 44(1), 22-38.
- Hamari, J., Sjöklint, M., & Ukkonen, A. (2016). The Sharing Economy: Why People participate in Collaborative Consumption. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67, 2047-2059. Doi: 10.1002/asi.23552
- Hong, S. G., Kim, H. J., Choi, H. R., Lee, K., & Cho, M. J. (2014). Critical Success Factors for Sharing Economy among SMEs. *Mathematical Methods in Engineering and Economics*, 70-74.
- Jones, B., Flynn, D. M., & Kelloway, K. E. (1995). Perception of support from the organization in relation to work stress, satisfaction, and commitment. *Organizational risk factors for job stress*, 3, 41-52. Doi: 10.1037/10173-002
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365. Doi: 10.1146/annurev.soc.26.1.341
- Katz, V. (2015). Regulating the Sharing Economy. *Berkeley Technology Law Journal*, 30, 1067-1126.
- Kirk, D. S. (2006). Examining the Divergence Across Self-report and Official Data Sources on Inferences About the Adolescent Life-course of Crime. *J Quant Criminol*, 22, 107-129. Doi: 10.1007/s10940-006-9004-0

Komiyama, R., & McMorris, A. (2017). Examining International Students Motivation to Read in English from a Self-Determination Theory Perspective. *The Catesol Journal*, 29(2), 61-80.

Kraemer, C. H, Kiernan, M., Essex, M., & Kupfer, J. D. (2008). How and Why Criteria Defining Moderators and Mediators Differ Between the Baron & Kenny and MacArthur Approaches. *Health Psychology*, 27(2), 101-108. Doi: 10.1037/0278-6133.27.2

Langan, E., Blake, C., Toner, J., & Lonsdale, C. (2015). Testing the Effects of a Self-Determination Theory-Based Intervention with Youth Gaelic Football Coaches on Athlete Motivation and Burnout. *The Sport Psychologist*, 29, 293-301. Doi: 10.1123/tsp.2013-0107

Leveson, L., & Joiner, T. (2006). Organizational Commitment, Organizational Support and Social Support: Dual Effects for Contract Workers. *Australian and New Zealand Academy of Management*, 20, 1-17.

Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G., & Zanet, F. (2012). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Social Identity Perspective. *Group & Organization Management*, 20(10), 1-33. DOI: 10.1177/1059601112457200

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551. doi:10.1037//0021-9010.78.4.538

Mitchell, J. I., Gangé, M., Beaudry, A., & Dyer, L. (2011). The role of perceived organizational support, distributive justice and motivation in reactions to new information technology. *Computers in Human Behavior*, 28, 729-738. Doi: 10.1016/j.chb.2011.11.021

Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.

OECD, (2011). OECD Data: *Temporary Employment*. Consultado em: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological adjustment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492–499.

Ortega, C. C., & Araujo, L. F. (2011). Secretária executiva: estresse e emoção no trabalho. *GeSec*, 2(1), 131-157.

Paauwe, J., & Boselie P. (2005). HRM and Performance: What's Next?. *Center for Advanced Human Resources Studies*, 2-28.

Pascoal, C. S. (2014). Insegurança e Bem-estar no Trabalho nos Trabalhadores Temporários de Agência: o Papel Moderador da Motivação (Dissertação de mestrado). Disponível em Repositório da Universidade de Lisboa: <http://hdl.handle.net/10451/16044>

Pedulla, D. S. (2016). Penalized or Protected? Gender and the Consequences of Nonstandard and Mismatched Employment Histories. *American Sociological Review*, 81(2), 1-28. Doi: 10.1177/00031224166630982

Quinlan, M. E., & Bohle, P. W. (2004). Contingent work and occupational safety. *American Psychological Association*, 81-105. doi:10.1037/10662-005

Rego, A. & et al. (2015). O que é a Gestão de Pessoas/Recursos Humanos. Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano (3ª Edição), 1, 326-373. Lisboa: Edições Sílabo.

Rhoades, L., Eisenberger, R. L., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836. doi: 9010.86.5.825

Rhoades, L., & Eisenberger, R. L. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi:10.1037//0021-9010.87.4.698

Robinson, D. (2003). Defining and Creating Employee Commitment: A review of current research. *The institute for Employment Studies*, 1-16.

Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Perceção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia*, 8(2), 213-223.

Sobral, A. F. S. (2015). *Os meus, os teus e os nossos: gerir e motivar trabalhadores em relações triangulares de emprego* (Dissertação de doutoramento). Disponível em Repositório da Universidade de Lisboa: <http://hdl.handle.net/10451/22516>

Sobral, F. S., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2016). Managing motivation in the contact center: The employment relationship of outsourcing and temporary agency workers. *Economic and Industrial Democracy*, 1-25. Doi: 10.1177/0143831X16648386

The World Bank Group (2015). Annual Report: The effects of technology on employment and implications for public employment services. *World Bank Group*, 1-67.

Tran, M., & Sokas, R. K. (2017). The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *JOEM*, 59(4), 63-66.

Tussyadiah, I. P. (2016). Factors of satisfaction and intention to use peer-to-peer accommodation. *International Journal of Hospitality Management* 55, 70–80. Doi: 10.1016/j.ijhm.2016.03.005

Uçar, D., & Ötken, A. B. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 85-105.

Ulrich, D. (1998). A New Mandate for Human Resources. *Harvard Business Review*, 1, 124-134.

United States Census (2015). *Censos: Employment*. Consultado em: <https://www.census.gov/topics/employment.html>

Younes, B. M., & Al-Zoubi, S. (2015). The Impact of Technologies on Society: A Review. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 20(2), 82-86. Doi: 10.9790/0837-20258286

Zimmerman, T., Aguilar, M. G., & Cullum, P. (2013). Rethinking Human Resource Strategies: A Shift in the Treatment of Contingent Workers. *International Journal of Business and Management*, 8, 28-34. Consultado em: <https://www.researchgate.net/>