

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, SATISFAÇÃO
PROFISSIONAL E SALIÊNCIA DAS ACTIVIDADES EM
ADULTOS TRABALHADORES**

Ana Maria de Lemos Pantoja Martins

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações

2010

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, SATISFAÇÃO
PROFISSIONAL E SALIÊNCIA DAS ACTIVIDADES EM
ADULTOS TRABALHADORES**

Ana Maria de Lemos Pantoja Martins

Dissertação Orientada pelo Professor Doutor Manuel Rafael

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações

2010

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	iv
RESUMO/ABSTRACT.....	v
INTRODUÇÃO.....	1
I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	3
1.1. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	3
1.2. Satisfação Profissional	6
1.3. Modelo de Desenvolvimento de Carreira de Super	9
1.3.1. O Arco-Íris da Carreira	11
II. MÉTODO	14
2.1. Participantes	14
2.2. Instrumentos de Medida.....	14
2.2.1. Inventário sobre Qualidade de Vida no Trabalho.....	14
2.2.2. Satisfação Profissional.....	15
2.2.3. Inventário sobre a Saliência das Actividades.....	15
2.3. Procedimento.....	18
III. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	19
IV. CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Correlações entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão aos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres).....	20
Quadro 2 – Correlações entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação nos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres).....	21
Quadro 3 – Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao Papel Estudo.....	21
Quadro 4 – Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao Papel Trabalho.....	22
Quadro 5 – Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao Papel Serviço à Comunidade.....	22
Quadro 6 – Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao Papel Casa.....	23
Quadro 7 – Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao Papel Tempos Livres.....	23
Quadro 8 – Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no Papel Estudo.....	24
Quadro 9 – Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no Papel Trabalho.....	24
Quadro 10 – Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no Papel Serviço à Comunidade.....	25
Quadro 11 – Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no Papel Casa.....	25
Quadro 12 – Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no Papel Tempos Livres.....	26

Um obrigado...

Ao professor doutor Manuel Rafael, pela orientação, pela compreensão e pelo encorajamento.

À professora doutora Ana Ferreira, pela disponibilidade, simpatia e profissionalismo com que me orientou na análise estatística.

À minha família, por acreditar em mim e estar sempre presente. Em especial à minha mãe, que é o meu pilar de sustentação e ao meu pai, que apesar de ter partido prematuramente, fez de mim grande parte daquilo que sou hoje.

A todos aqueles que de alguma forma fizeram parte do meu percurso académico. Principalmente àqueles que neste último ano do mestrado não me deixaram baixar os braços e me encorajaram a atingir a meta a que me tinha proposto.

RESUMO

O objectivo principal do presente estudo é averiguar a existência de um efeito de mediação da variável Saliência das Actividades (adesão e participação nos cinco papéis: estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempo livre) na relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Satisfação Profissional. Tendo como fundamento os modelos de QVT, Satisfação Profissional, bem como o modelo de Super (1990) sobre Saliência de Actividades, previa-se que existiria uma correlação positiva entre QVT e Satisfação Profissional e entre Saliência das Actividades e a Satisfação Profissional.

Os resultados obtidos a partir de uma amostra com 139 adultos, com o mínimo de seis meses de experiência profissional demonstram que apenas a correlação entre a QVT Frequência e a Satisfação Profissional é significativa, sendo os resultados das correlações entre a Saliência das Actividades e a Satisfação Profissional bastante heterogéneos. Verifica-se, ainda, que apenas a Adesão ao papel Serviço à Comunidade e a Participação no papel Tempos Livres, têm um efeito mediador na relação entre QVT Frequência e Satisfação Profissional ($\alpha=.05$).

No final são ainda apresentadas algumas limitações, bem como as implicações práticas do presente estudo.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, satisfação profissional, saliência das actividades.

ABSTRACT

The main aim of this study is to determine the existence of a mediation effect of variable Role Salience (commitment and participation in the five roles: student, worker, citizen, homemaker and leisure) on the relationship between the Quality of Working Life (QWL) and Job Satisfaction. Based on models of QWL, Job Satisfaction and Super's Model (1990) about Role Salience, it's also expected that there would be a positive correlation between QWL and Job Satisfaction and between Role Salience and Job Satisfaction.

Results obtained from a sample of 139 adults, with a minimum of six months of work experience demonstrate that only the correlation between the QWL Frequency and Job Satisfaction is significant and the results of correlations between the Role Salience and Job Satisfaction are very heterogeneous. Also only the commitment to citizen and

participation in leisure, have a mediating effect on the relationship between QWL Frequency and Job Satisfaction ($\alpha = .05$).

At the end are also presented some limitations, as well as the practical implications of this study.

Key-words: quality of working life, job satisfaction, role salience

Introdução

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma área que tem demonstrado ser bastante actual, tendo vindo a despertar a atenção tanto dos investigadores, como das próprias empresas. Este facto reside na importância que a QVT tem na vida dos trabalhadores, bem como nas consequências positivas que dela podem advir. Relativamente à importância da QVT esta reside no facto de o ser humano passar em média oito horas diárias no seu ambiente de trabalho, durante pelo menos 35 anos da sua vida. Além disso, dadas as exigências socioeconómicas que o mundo atravessa, o ritmo de vida é considerado alucinante, o que implica excesso de horas de trabalho e uma pressão excessiva para o aumento da produtividade. Assim, o lado profissional passou a ser o principal papel do ser humano (Conte, 2003). É neste mesmo sentido, que as organizações também se preocupam com a QVT, uma vez que se considera que funcionários com QVT são mais felizes e produzem mais (Conte, 2003) e a investigação tem demonstrado que a QVT pode ter um impacto significativo em vários comportamentos organizacionais, nomeadamente na identificação com a organização, na satisfação profissional, no empenhamento organizacional, no desempenho no trabalho e na intenção de *turnover*. Outras consequências que têm vindo a ser apontadas como derivadas dos baixos níveis de QVT são o absentismo, a baixa produtividade e eficiência, redução na qualidade dos produtos e serviços, custos elevados em indemnizações, gastos de saúde e despesas médicas (Huang, Lawler & Lei, 2007; Rafael, 2009; Rafael & Lima 2008b; Sirgy, Efraty, Siegel & Lee, 2001).

Como referido anteriormente uma das principais consequências e um dos conceitos que surge frequentemente associado à QVT, apesar de serem constructos diferentes, é a satisfação profissional. Esta dimensão ganha também relevo na investigação, dado que é um dos mais importantes resultados humanos do trabalho e tem aparecido sempre associada ao desempenho (Pina & Cunha, Rego, Campos & Cabral Cardoso, 2003), sendo também relevante a sua relação com outras variáveis, nomeadamente o absentismo, a rotatividade, os comportamentos de cidadania organizacional e a saúde física e mental do trabalhador (*burnout*, auto-estima, ansiedade e depressão) (Faragher, Cass & Cooper, 2005; Pina e Cunha et al., 2003).

É ainda de salientar que, apesar de actualmente o lado profissional ocupar o maior espaço na esfera da vida do ser humano (Conte, 2003), o indivíduo desempenha

simultaneamente vários papéis no seu dia-a-dia (Super, 1986) e que i) a QVT resulta no aumento da probabilidade de se obter melhor qualidade de vida pessoal, social e familiar (Conte, 2003) e ii) o nível de satisfação numa área da vida, pode influenciar o nível de satisfação de outra área (Sirgy et al., 2001).

Assim, o presente estudo tem como objectivo principal estudar a existência de um efeito mediador por parte da Adesão e Participação nos cinco papéis apresentados por Super (1986,1990), nomeadamente o papel estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres, na relação entre QVT e satisfação profissional.

No primeiro capítulo serão apresentados os modelos teóricos relativamente à QVT, Satisfação Profissional e Saliência de Actividades, bem como as cinco hipóteses do estudo. O segundo capítulo compreende toda a metodologia da investigação, nomeadamente os participantes, os instrumentos de medida e o procedimento utilizados. Os resultados obtidos são apresentados e discutidos no terceiro capítulo, sendo as conclusões, limitações e implicações do estudo descritas no quarto capítulo.

I. Enquadramento teórico

1.1. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Até ao início do séc. XX a abordagem vigente da organização do trabalho era designada Abordagem Clássica, na qual se integram como autores representativos Taylor, Fayol, Mooney & Reilei e Urwick. Esta abordagem utilizava como metáfora o funcionamento de uma máquina para descrever a sua perspectiva de gestão, a qual se apoiava na prescrição de meios para atingir os fins, ou seja, o objectivo fulcral era desenhar racionalmente a organização de forma a aumentar a sua eficiência e dar lucro ao proprietário, não existindo qualquer preocupação com o ideal humanista (Chambel & Curral, 2008). Contudo, foram vários os acontecimentos que tornaram manifesta a necessidade de humanizar a organização, tornando-se indispensável repensar e reestruturar a organização do trabalho (Duarte, 2006). Esta lacuna foi colmatada durante a década 20 do séc. XX, com o aparecimento da Escola das Relações Humanas, a qual veio dar importância ao factor humano, nomeadamente aos seus sentimentos, atitudes e motivações, substituindo assim o modelo mecânico adoptado nas organizações pela Abordagem Clássica (Chambel & Curral, 2008). É importante salientar a relevância dos estudos desenvolvidos por Elton Mayo que contribuíram não só para o aparecimento da Escola das Relações Humanas (Chambel & Curral, 2008), como para a possibilidade do aparecimento de novas áreas de investigação, nomeadamente a Qualidade de Vida no Trabalho (Cherns, 1975; Martel & Dupuis, 2006; Rafael, 2009; Rafael & Lima, 2008b).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem como principal objectivo facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhar e o despontar da investigação sobre esta temática é atribuída a Eric Trist e seus colaboradores, pelas pesquisas desenvolvidas no *Tavistock Institute* de Londres, na década de 50 do séc. XX (Rodrigues, 2002, cit. por Schmidt & Dantas, 2006). Saklani (2004) defende que na literatura têm sido utilizados diferentes conceitos para se referirem à QVT, nomeadamente *'humanisation of work'*, *'industrial democracy'*, *'work redesign'*, *'organizational redesign'* e *'participative work'*, uma vez que este é um conceito bastante recente e abrangente e tem sido difícil chegar-se a unanimidade quanto à sua definição (Martel & Dupuis, 2006). Contudo, apesar de não existir uma definição formal de QVT, parece existir um consenso de que QVT é um constructo que lida com o bem-estar dos trabalhadores e que se pode distinguir do de satisfação profissional, na medida que as suas experiências de trabalho

são gratificantes e satisfatórias (Rafael, 2009; Roan & Diamond, 2003). Contudo, apesar da satisfação profissional ser um constructo diferente do de QVT, é um dos seus muitos resultados (Sirgy et al., 2001).

Com o desenvolvimento da investigação e de todo o contexto sócio-cultural que a tem acompanhado, o conceito de QVT tem sofrido uma evolução. Inicialmente, entre os anos de 1959 e 1972, QVT era encarada como uma variável, no sentido em que representava a reacção do indivíduo ao trabalho e a tónica da investigação assentava na questão de como seria possível melhorar a QVT para o indivíduo. Posteriormente, entre 1969 e 1974 o conceito de QVT passou a ser visto como uma abordagem, em que o foco era no indivíduo, mas procurava-se trazer melhorias não só para este, como para a empresa. Entre 1972 e 1975 olhava-se para QVT como um método, ou seja, era um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas utilizadas tendo em vista a melhoria do ambiente de trabalho e do próprio trabalho em si, tornando-o mais produtivo e satisfatório, através de equipas de trabalho autónomas, e o enriquecimento ou redesenho de funções com integração social e técnica. Tendo em conta as características ideológicas sobre a natureza do trabalho e das relações dos trabalhadores com a organização, entre 1975 e 1980, QVT passou a ser vista como um movimento. No período de 1979 a 1982, encarava-se QVT como um tudo, ou seja, como uma panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais. Finalmente, no futuro, QVT poderia ser vista como um nada, no sentido em que se alguns projectos de investigação fracassassem, esta poderia ser vista como uma moda passageira (Nadler e Lawler, cit. por Fernandes, 1996, cit. por Vasconcelos, 2001). Esta visão de futuro de QVT como um nada não se confirmou, constando-se um aumento de 12 para 44 artigos publicados (em média) sobre esta temática, dos anos 1973-1979 para os anos 1995-2002 (Martel & Dupuis, 2006).

Das várias conceptualizações sobre QVT na vasta literatura sobre o tema e apesar de ser da década de 70 do séc. XX, o modelo proposto por Walton continua a ser um dos mais relevantes e destacados. Contudo, dado o âmbito da investigação, torna-se pertinente referir sucintamente o modelo de Transferência (ou efeito de *spillover*).

No modelo proposto por Walton são integradas oito dimensões, existindo dentro de cada uma determinados indicadores de QVT. As dimensões propostas são: i) Compensação justa e adequada, o que inclui equidade interna e externa, compensação

justa e proporcionalidade entre salários; ii) Condições de trabalho, nomeadamente número de horas de trabalho razoável, ambiente físico seguro e razoável e ausência de insalubridade; iii) Oportunidades de utilizar e desenvolver capacidades, no que diz respeito a autonomia, auto-controle relativo, qualidades múltiplas e informações sobre o processo total do trabalho; iv) Oportunidade de crescimento, avanço e desenvolvimento na carreira, o que engloba a possibilidade de carreira, o crescimento pessoal, as perspectivas de avanço salarial e a segurança de emprego; v) Integração social na empresa, relativamente à ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento e senso comunitário; vi) Constitucionalismo, cujos indicadores de QVT são os direitos de protecção ao trabalhador, a privacidade pessoal, a liberdade de expressão, o tratamento imparcial e os direitos dos trabalhadores; vii) Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total da vida, nomeadamente o papel balanceado do trabalho, a estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas e tempo para lazer da família e viii) Relevância social, o que inclui a imagem da empresa, a responsabilidade social da empresa, a responsabilidade pelos produtos e as práticas de emprego (Walton, 1975). Torna-se fundamental a referência deste modelo, porque é nele que se apoia a fundamentação teórica do *Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho* (Rafael & Lima, 2007; 2008a), utilizado nesta investigação.

De acordo com a abordagem de *spillover* relativamente à QVT postula-se que a satisfação numa área da vida pode influenciar a satisfação noutra (Sirgy et al., 2001). Assim, de acordo com o modelo de Transferência (ou efeito de *spillover*) a satisfação profissional afecta outras áreas da vida e vice-versa (George & Brief, 1990, cit. por Martel & Dupuis, 2006) podendo esta influência ter um efeito directo ou indirecto (Leiter & Durup, 1996, cit. por Martel & Dupuis, 2006). Vários autores (*e.g.*, Kavanagh & Halper, 1977 cit. por Martel & Dupuis, 2006) concluíram que existe uma correlação positiva entre o trabalho e outras áreas da vida indivíduo fora deste contexto. Contudo, é de salientar que há algumas *nuances* nesta relação entre a satisfação profissional e a vida pessoal, uma vez que este modelo não se aplica a todos os tipos de profissões (Rousseau, 1978, cit. por Martel & Dupuis, 2006).

As investigações têm demonstrado que a QVT pode ter um impacto significativo em vários comportamentos organizacionais, nomeadamente, na identificação com a organização, na satisfação profissional, no empenhamento organizacional, no esforço efectuado no trabalho, no desempenho no trabalho e na intenção de *turnover*. Também a

literatura na área da saúde e do bem-estar no trabalho revela que baixos níveis de QVT podem ter como consequências baixos níveis de bem-estar, nomeadamente o absentismo, baixa produtividade e eficiência, redução na qualidade de produtos e serviços, custos elevados em indemnizações, gastos de saúde e despesas médicas (Huang, Lawler & Lei, 2007; Rafael, 2009; Rafael & Lima, 2008b; Sirgy et al., 2001).

1.2. Satisfação Profissional

Segundo Jayaratne (cit. por Pina e Cunha et al., 2003) a satisfação profissional passou a ter um lugar de destaque na investigação desde que Robert Hoppock lançou o livro *Job satisfaction*, em 1935. Desde então esta passou a ser uma das variáveis mais estudadas no âmbito do comportamento organizacional, uma vez que é um dos mais importantes resultados humanos do trabalho e tem sido sempre associada ao desempenho (Pina e Cunha et al., 2003). A importância da satisfação profissional tem vindo a ser suportada empiricamente, bem como a relevância da sua relação com outros aspectos, nomeadamente com o absentismo, a rotatividade, os comportamentos de cidadania organizacional e a saúde física e mental do trabalhador (*burnout*, auto-estima, ansiedade, depressão) (Faragher, Cass & Cooper, 2005; Pina e Cunha et al., 2003).

O conceito de satisfação profissional tem vindo a apresentar diversas definições ao longo do tempo, tendo em conta o referencial teórico em que se enquadra (Martinez & Paraguay, 2003). Contudo, a definição apresentada por Locke é a que tem demonstrado mais relevância, dado ser a mais utilizada nas investigações (Martinez, 2002, cit. por Martinez & Paraguay, 2003) sobre o tema e a que oferece uma maior abrangência e coerência teórica (Martinez & Paraguay, 2003). Segundo Locke (1969) a satisfação profissional é o estado de prazer emocional resultante da avaliação do trabalho em relação aos valores do indivíduo, relacionados com o trabalho e a insatisfação profissional é o estado emocional desagradável resultante a avaliação do próprio trabalho como frustrante ou bloqueador da realização dos valores do indivíduo, relacionados com o trabalho. Desta forma, satisfação e insatisfação profissional são uma função da relação percebida entre o que o indivíduo quer do seu trabalho e da sua percepção do que está a receber.

Um modelo utilizado frequentemente na investigação da satisfação profissional é o dos dois factores ou Motivação-Higiene. O conceito de higiene surgiu da analogia com os princípios de higiene médica. Segundo esta ideologia existem factores (e.g.,

controlo da qualidade do ar, purificação da água) que não eliminam as doenças, mas evitam a sua proliferação, actuando assim de forma mais preventiva do que curativa. O modelo dos dois factores funciona de forma similar, isto é, quando existem determinados factores perniciosos a contaminar o contexto laboral podem desencadear atitudes de trabalho mais fracas, mas se estes factores higiénicos forem melhorados, deixam de servir como impedimento para o desenvolvimento de atitudes de trabalho mais positivas. Os factores higiénicos incluem a supervisão, relações interpessoais, condições físicas do trabalho, salário, políticas da empresa e práticas administrativas, benefícios e segurança de trabalho. Quando estes factores se deterioram a um nível abaixo do qual o colaborador considera aceitável, surgem problemas de insatisfação com o trabalho. Contudo, o inverso pode não se verificar, não sendo garantido que mesmo com condições óptimas de trabalho o colaborador se sinta satisfeito e desenvolva atitudes positivas (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959).

Os factores que conduzem a este tipo de atitudes caracterizam-se por não estarem directamente relacionados com as características do desenho da função e ocorrem quando a necessidade de auto-actualização no trabalho está satisfeita, sendo designados por motivadores, em oposição aos higiénicos (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959). Estes factores são intrínsecos, dado estarem relacionados com o desenvolvimento pessoal e deles fazem parte a realização, o reconhecimento, o conteúdo do trabalho, a responsabilidade e crescimento profissional (Herzberg, 1971, cit. por Martinez & Paraguay, 2003).

Assim, segundo este modelo a satisfação profissional é determinada pela presença dos factores motivadores, uma vez são que estes que conseguem conduzir o indivíduo para um esforço e desempenho superior e a insatisfação surge ligada à carência dos factores higiénicos, que são mais extrínsecos ao indivíduo (Herzberg, 1971, cit. por Martinez & Paraguay, 2003).

O modelo Motivação-Higiene torna-se importante não só pelo contributo na compreensão destes dois factores diferentes e suas implicações, mas também porque serviu de suporte teórico ao modelo desenvolvido por Hackman e Oldham (Lima, Vala & Monteiro, 1994, cit. por Cordeiro & Pereira, 2004/2005). No modelo de Hackman e Oldham são identificadas cinco dimensões centrais, nomeadamente i) variedade da tarefa – grau em que o trabalho exige variedade de diferentes tarefas, as quais requerem o uso de múltiplas capacidades e talentos do trabalhador; ii) identificação com a tarefa –

grau com que o trabalho se mostra como um todo, isto é, desenvolver um trabalho do início ao fim com um resultado percebido; iii) significado da tarefa – corresponde ao grau em que o trabalho tem um impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas, estando elas na organização ou fora dela; iv) autonomia – diz respeito à forma como o trabalho proporciona liberdade substancial, independência e discricção na elaboração dos esquemas pessoais de acção, bem como na determinação de procedimentos usados na sua condução; e v) *feedback* – representa um conjunto de informações directas e claras que são passadas a um trabalhador, quando este desenvolve determinadas actividades no seu trabalho, sobre o quão eficaz é o seu desempenho. Existem três estados psicológicos críticos que medeiam as dimensões centrais e os resultados do trabalho. O primeiro resulta das três primeiras dimensões e é designado por significado percebido do trabalho, ou seja, é o grau em que o trabalhador sente o seu trabalho como signficante, valioso e significativo. O segundo advém da autonomia e diz respeito à responsabilidade percebida com o trabalho, isto é, ao grau no qual o trabalhador se sente pessoalmente responsável pelo resultado do trabalho que realiza. Por fim, como resultado do *feedback* surge o conhecimento dos resultados actuais do trabalho, que corresponde ao grau no qual o trabalhador percebe e compreende os resultados atingidos com o seu trabalho. Neste modelo são apresentados resultados a nível pessoal e profissional, nomeadamente uma elevada satisfação global (grau em que o trabalhador se sente satisfeito e feliz com o seu trabalho); uma elevada qualidade de desempenho; um nível elevado de motivação interna e uma taxa reduzida de absentismo e *turnover*. Existem ainda outros resultados que dizem respeito a satisfações específicas, englobando a) a segurança profissional; b) o pagamento e outras compensações; c) os pares e colegas de trabalho; d) a supervisão e e) a oportunidade para crescimento pessoal e desenvolvimento no trabalho (Hackman & Oldham, 1975;1976).

Tende a haver um consenso que QVT é um conceito que lida com o bem-estar dos trabalhadores e é diferente de satisfação profissional. Contudo, a QVT parece potenciar as condições necessárias na organização para promover a aprendizagem e o desenvolvimento pessoal, para aumentar as avaliações positivas do colaborador sobre o interesse e o significado do trabalho e para ser fonte de satisfação pessoal (Kaushik & Tonk, 2008, cit. por Guedes, 2009). A investigação tem demonstrado que algumas variáveis têm recebido maior suporte na literatura como tendo influência na satisfação

profissional, como as características centrais do trabalho, a justiça organizacional percebida e os valores de orientação colectivista (Costa, Santos, Passos & Caetano, 2008). É ainda importante salientar que, relativamente às duas escalas (frequência e importância) do Inventário de QVT utilizado, os estudos revelam uma maior consistência nos dados obtidos na escala frequência, nomeadamente quando estudada com a satisfação profissional (Rafael, 2009; Rafael & Lima, 2008c). Neste sentido, formula-se a primeira hipótese do estudo:

Hipótese 1: Espera-se uma correlação positiva entre QVT Frequência e Satisfação Profissional.

1.3. Modelo de Desenvolvimento de Carreira de Super

Segundo Super (1986) é importante referir que não existe uma “teoria de Super”, mas antes um conjunto de teorias que o autor tem procurado sintetizar. Uma boa demonstração desta síntese é o Arco-Íris de Carreira que consegue conciliar a amplitude (*span* no original) da vida com o espaço da vida num só modelo e, ao mesmo tempo, observar as características biológicas, psicológicas e socioeconómicas como sendo determinantes no desenvolvimento de carreira (Super, 1986).

Assim, Super procura desenvolver uma teoria dinâmica, onde o conceito de ajustamento vocacional implica uma capacidade de mudança nas pessoas, nos empregos que alcançam e nas profissões que procuram. Neste sentido, esta teoria coloca três desafios: i) encontrar meios de modificar atitudes, de modo a poder ter-se sucesso nas profissões e alcançar satisfação no trabalho, independentemente do estatuto social; ii) desenvolver métodos para ajudar as pessoas a compreenderem as suas capacidades e os requisitos necessários para os vários tipos de trabalho que se lhes possam deparar; e iii) organizar material humano e técnico, com o objectivo de criar serviços que apoiem todos quantos deles necessitem (Duarte, 1993). Super (1990) baseia a sua teoria em catorze preposições, as quais foram traduzidas e sintetizadas por Duarte (1993, pp. 137-139) e são de seguida apresentadas:

1. “As aptidões, os traços de personalidade, as necessidades, os valores, os interesses e os auto-conceitos variam de pessoa para pessoa;
2. Cada indivíduo, em função das suas características, tem potencial para exercer um número variado de profissões;

3. Existe uma variedade de profissões para cada indivíduo, e uma variedade de indivíduos para cada profissão;
4. As preferências vocacionais e as competências, as situações nas quais os indivíduos vivem e trabalham, e os seus auto-conceitos, modificam-se em função do tempo e da experiência, embora os auto-conceitos como produto da aprendizagem social, que começam a tornar-se estáveis na adolescência até à maturidade, dêem alguma continuidade à escolha e ao ajustamento;
5. O processo de desenvolvimento de carreira caracteriza-se através das fases que vão ocorrendo ao longo da vida. Esse processo pode ser resumido em séries de fases da vida (...) – os maxi-ciclos -, e ocorrem os mini-ciclos nos processos de transições entre as fases (...). Sempre que o mini-ciclo se desenvolve, o sujeito faz reciclagens;
6. O nível profissional alcançado é determinado pelo meio sócio-económico parental, pelas características psicológicas, pela maturidade e pelas oportunidades que se conseguem alcançar;
7. O sucesso que se alcança em lidar com as exigências do meio depende da prontidão com que o indivíduo responde a essas exigências, ou seja, da sua maturidade/adaptabilidade de carreira (...);
8. A maturidade de carreira é um constructo hipotético (...) e não um traço unitário;
9. O desenvolvimento através das fases da vida pode ser orientado, facilitando parcialmente o amadurecimento das capacidades e dos interesses, e parcialmente o desenvolvimento dos auto-conceitos;
10. O processo de desenvolvimento da carreira é sobretudo o desenvolvimento e implementação dos auto-conceitos profissionais; é um processo de síntese e de compromisso de aprendizagem interactiva (...);
11. O processo de síntese ou de compromisso entre o indivíduo e os factores sociais, entre os auto-conceitos e a realidade é a aprendizagem retroactiva dos vários papéis que se vão desempenhando (...);
12. As satisfações que se alcançam no trabalho e na vida dependem de se encontrar uma situação profissional e um modo de vida que estejam em sintonia com as características pessoais, as necessidades, os valores, os interesses e os auto-conceitos e com os papéis que se consideram adequados;

13. O grau de satisfação que se alcança no trabalho é proporcional ao grau em que se consegue implementar os auto-conceitos;
14. Para a maioria das pessoas, o trabalho e a profissão fornecem um ponto de convergência na organização da personalidade; para outras, essa convergência tem de ser encontrada no desempenho de outros papéis.”

Em suma, Super formula uma teoria de desenvolvimento de carreira que vai desde a infância até à morte e que se caracteriza por i) as definições operacionais de maturidade serem diferentes quando se trata de adolescentes e adultos; ii) os auto-conceitos serem parte integrante dos vários papéis que se desempenham ao longo da vida; iii) as tarefas desenvolvimentistas serem influenciadas pela interação das variáveis psicológicas e sociais; iv) o modelo de carreira ser longitudinal e desenvolvimentista e v) o sucesso e a satisfação na carreira dependem da capacidade de adaptabilidade e da implementação dos auto-conceitos (Duarte, 1993). Tendo em conta o pendor do presente estudo é de salientar o último ponto, bem como as premissas 12 e 13 propostas por Super (1990), onde está patente a relação deste modelo com a satisfação profissional.

1.3.1. O Arco-Íris da Carreira

A carreira pode ser vista como uma “sequência e combinação de papéis que uma pessoa desempenha durante o curso da vida” (Super, 1986,p. 96) e tem três dimensões: o tempo, a amplitude ou extensão (*breath* ou *scope* no original) e a profundidade. O tempo diz respeito ao *span* da carreira, ou seja à duração do papel e depende por um lado da idade, da saúde e do desempenho individual e, por outro, da situação em que o indivíduo se encontra. A extensão (*scope* no original) da carreira pode ser vista como o número de papéis desempenhados. E a profundidade diz respeito ao grau em que o indivíduo está comprometido com cada papel (Super, 1986).

No modelo Arco-Íris da Carreira de Super, como referido anteriormente, são integradas duas dimensões de vida do ser humano. A primeira diz respeito a uma dimensão mais longitudinal ou temporal, que se caracteriza pelos aspectos mais desenvolvimentistas da sequência de papéis, sendo designada por “ciclo de vida” (*life span*, no original). Nesta fase estão delimitadas as cinco fases de desenvolvimento de carreira: Crescimento; Exploração; Estabelecimento; Manutenção e Declínio. Cada uma destas fases engloba diversas subfases e a sua designação representa a principal tarefa

desenvolvimentista que lhe corresponde. A segunda dimensão é mais latitudinal ou transversal, designada por “espaço de vida” (*life space*, no original) e caracteriza-se pela interacção de diferentes papéis, profissionais e não profissionais que vão ser desempenhados pelo indivíduo em determinada altura da vida. A combinação simultânea de diferentes papéis, e as modificações que vão ocorrendo em cada um deles, como consequência da interacção das variáveis individuais e situacionais definem o “estilo de vida” (Duarte, 1993; Super, 1986, 1990). Através da representação gráfica deste modelo é possível compreender-se a forma como, em cada momento, as duas dimensões se intersectam e, em simultâneo, desenha o mapa de desenvolvimento de carreira de toda a vida do indivíduo. A largura da banda é utilizada para representar o grau de participação do indivíduo no desempenho de cada papel e o tom do sombreado a sua adesão. A sua importância está patente na capacidade de representar o percurso de saliência dos papéis do indivíduo e de facilitar o planeamento de carreira ou estabelecimento de objectivos para aconselhamento. Para Super uma importante razão para se destacar este modelo reside na sua utilização como instrumento de ensino e de avaliação, sendo a base do Inventário de Saliência de Actividades desenvolvido no projecto *Work Importance Study* (WIS) (Barros, 2007; Super, 1990).

O WIS tem três objectivos: i) clarificar o significado dos papéis de trabalho, estudo, serviço à comunidade, casa e tempos livres; ii) compreender melhor o impacto que uma alteração de profissão tem na auto-actualização; iii) compreender em que grau é que, quando o trabalho não é recompensador ou não existe, outros papéis o podem substituir como saídas para as habilidades, interesses e valores (Super, 1990).

Apesar do papel trabalho ocupar um lugar central é importante referir que os papéis estão interligados, podendo o indivíduo passar de um para os outros no decorrer do próprio dia, conforme a situação com que se depara. Além disso, o número de papéis desempenhados, o tempo dedicado a cada um, a habilidade para os desempenhar e a forma como são desempenhados são os principais determinantes da satisfação profissional, da satisfação com a vida e do *stress* (Super, 1986).

Assim, tendo por base todos os modelos e os pressupostos acima apresentados, formula-se a segunda e terceira hipótese do estudo:

Hipótese 2: Espera-se uma correlação positiva entre a Adesão aos papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres) e Satisfação Profissional.

Hipótese 2a: Espera-se que de entre as correlações encontradas na relação da Adesão aos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres) e a Satisfação Profissional, a mais forte seja a da Adesão ao papel Trabalho.

Hipótese 3: Espera-se uma correlação positiva entre a Participação nos papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres) e Satisfação Profissional.

Hipótese 3a: Espera-se que de entre as correlações encontradas na relação da Participação nos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres) e a Satisfação Profissional, a mais forte seja a da Participação no papel Trabalho.

O objectivo principal deste estudo é perceber qual o papel da Saliência de Actividades, na relação entre a QVT Frequência e a Satisfação Profissional. Como referido anteriormente, um ponto que aparece referenciado tanto na QVT, como na Satisfação Profissional é a possibilidade de aprendizagem e desenvolvimento/crescimento do indivíduo, sendo ainda salientado na QVT o avanço e desenvolvimento de carreira, relevância social e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Assim, apresenta-se a quarta e quinta hipótese do estudo:

Hipótese 4: Espera-se um efeito mediador da Adesão aos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres), na relação entre a QVT Frequência e a Satisfação Profissional.

Hipótese 4a: Espera-se que a Adesão ao papel Trabalho seja o principal mediador da relação entre a QVT Frequência e a Satisfação Profissional.

Hipótese 5: Espera-se um efeito mediador da Participação nos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres), na relação entre a QVT Frequência e a Satisfação Profissional.

Hipótese 5a: Espera-se que a Participação no papel Trabalho seja o mediador principal da relação entre a QVT Frequência e a Satisfação Profissional.

II. Método

2.1. Participantes

A amostra é constituída por 139 adultos empregados, com pelo menos seis meses de experiência profissional, com idades compreendidas entre os 19 e os 65 anos, sendo a média de 37,06 e os desvio padrão de 10,88. Dos 139 indivíduos, 66 são do sexo masculino (47,5%) e 73 do sexo feminino (52,5%), sendo uma amostra heterogénea no que respeita à actividade profissional exercida e ao tipo de organizações de onde provêm.

2.2. Instrumentos de Medida

2.2.1. Inventário Sobre Qualidade de Vida no Trabalho

O instrumento utilizado, designado Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi inicialmente desenvolvido como Versão para investigação (Rafael & Lima, 2007) com o intuito de avaliar apenas a importância da QVT. Com base em revisão de literatura, os autores seleccionaram cinco grandes dimensões (Emprego, Carreira, Relações de Trabalho, Vida Pessoal e Condições de Trabalho) e para cada uma das quais consideraram 14 itens, tendo-se definido estes também com base na análise da literatura existente, na análise de outros instrumentos de medida, bem como no contributo de especialistas e de estudantes em Psicologia dos Recursos Humanos. Para responder a cada item, os indivíduos eram solicitados a pronunciar-se sobre a importância relativa para a sua QVT dando as respostas numa escala de Nada Importante a Muito Importante.

Para o presente estudo, a versão utilizada foi a Versão experimental para investigação (Rafael & Lima, 2008a) correspondente a uma segunda fase do desenvolvimento do instrumento. Os dados obtidos com a primeira Versão demonstraram a necessidade de reformular o instrumento para avaliar a QVT, isto é, considerou-se fundamental avaliar e distinguir importância e frequência de ocorrência da QVT. Assim, esta Versão foi construída tendo em conta duas escalas: uma relativa à importância e outra à frequência. Para cada afirmação (item) foi solicitado aos participantes que indicassem o grau de importância para a sua QVT (mantendo-se a escala de seis alternativas de resposta de Nada a Muito Importante), mas também a

frequência com que os indivíduos verificam esses acontecimentos no seu local de trabalho (tendo em conta uma escala de seis alternativas de resposta de Nada a Muito frequente). À semelhança da Versão anterior, a Versão experimental para investigação (Rafael & Lima, 2008a) contemplou no final um espaço para os indivíduos indicarem acontecimentos considerados importantes (na profissão ou organização) e não referenciados nos itens. Para cada acontecimento acrescentado pelo participante, era pedido que também avaliasse o grau de importância e a frequência com que se verifica esse mesmo acontecimento. De referir que esta segunda Versão contemplou 60 itens e não os 70 que fizeram parte da primeira Versão, o que resultou de análises factoriais exploratórias e de análises de conteúdo dos itens – alguns itens foram eliminados e outros reformulados de forma a ser possível, ao responder a todos os itens, uma avaliação quer da Importância quer da Frequência da QVT.

Nesta segunda fase da construção do Inventário sobre a QVT, foi também elaborada uma Ficha de Dados Pessoais para recolher dados como a idade, sexo, profissão, tempo de trabalho no geral e na actual organização, habilitações e vínculo laboral.

2.2.2. Satisfação profissional

Na Ficha de Dados Pessoais do Inventário Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho incluíram-se sete itens que permitiram a realização de uma avaliação de indicadores de Satisfação Profissional. Neste sentido, foi solicitado aos participantes que se posicionassem numa escala de quatro pontos (muito satisfeito, satisfeito, algo satisfeito e insatisfeito) relativamente ao seu grau de satisfação face às seguintes situações: “o seu emprego actual”; “o progresso global da sua carreira”; “as perspectivas futuras da sua carreira”; “as relações no trabalho”; “a relação do trabalho com a sua vida familiar”; “a relação do trabalho com actividades de lazer”; e “as condições de trabalho”.

2.2.3. Inventário Sobre a Saliência das Actividades

Como referido anteriormente, o Modelo do Arco-Íris da Carreira, desenvolvido por Super é o grande suporte teórico do projecto WIS (Barros, 2007; Super, 1990), motivo pelo qual lhe esteve confinada a responsabilidade de coordenador internacional do projecto. A investigação internacional foi desenvolvida através de uma *network* de

projectos nacionais, estando envolvidos os seguintes países: África do Sul, Austrália, Bélgica, Canadá, Checoslováquia, Croácia, Espanha, Grécia, Holanda, Índia, Israel, Itália, Japão, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Federal da Alemanha, Suíça e Zimbabué (Ferreira-Marques & Miranda, 1995).

O WIS arrancou em Março de 1979, na conferência inaugural, em Cambridge, onde ficaram estipuladas as quatro fases do projecto: i) revisão de literatura (nacional e internacional) e planeamento do estudo piloto; ii) estudos piloto e desenvolvimento de instrumentos; iii) estudo definitivo ou principal e iv) *follow-up*. A partir da primeira fase foi possível encontrar-se um consenso relativamente à taxonomia adoptada (geral e dos valores do trabalho) e refinarem-se constructos relacionados com a saliência do trabalho. A conceptualização destes constructos tornou possível uma melhor compreensão da saliência e dos elementos fundamentais que a constituem, através da combinação e hierarquização dos mesmos. Na base da pirâmide encontra-se a adesão (componente afectiva), a participação (uso do tempo e esforço) e o conhecimento (conhecimento e compreensão). Da combinação destes três elementos, num segundo patamar da pirâmide surgem o envolvimento (adesão e participação), o interesse (adesão e conhecimento) e o compromisso (participação e conhecimento). E no topo da pirâmide, como resultado do envolvimento, do interesse e do compromisso, aparece a saliência, definida como importância ou proeminência demonstrada através de comportamentos, atitudes e conhecimentos (Ferreira-Marques & Miranda, 1995).

Após a revisão de literatura, duas equipas nacionais traçaram algumas especificações e uma *pool* de itens para cada um dos modelos da Escala de Valores e para cada componente do Inventário sobre Saliência das Actividades. Inicialmente, no Inventário sobre Saliência das Actividades era perguntado aos participantes como se sentiam e o que faziam ou poderiam fazer nas seguintes actividades: Estudo, Trabalho, Serviço à Comunidade, Casa e Lazer. Nesta fase o Inventário era constituído por três secções: a Escala de Saliência dos Papéis (Envolvimento), Escala de Saliência dos Papéis (Tempo) e a Escala de Realização de Valores. A Escala de Saliência dos Papéis (Envolvimento) perguntava aos participantes que tipo coisas faziam em cada um dos cinco papéis ou actividades (medida de participação) e como se sentiam sobre fazê-lo (medida de adesão), sendo-lhes pedido que se posicionassem numa escala de cinco pontos para cada um dos itens apresentados (Ferreira-Marques & Miranda, 1995).

Na conferência de Lisboa, em Outubro de 1981, tendo já sido feito o estudo piloto e a respectiva análise estatística este Inventário foi revisto. Ficou decidido que se iria manter a Escala relativa ao Envolvimento (participação e adesão) e a Escala de Realização (com a nova designação de Valores e Actividades), como parte do Inventário sobre Saliência das Actividades (versão revista), com uma escala de resposta de quatro pontos relativamente ao tempo e ao grau. A Escala de Saliência dos Papéis (Tempo) passou a ser opcional, sendo utilizada apenas em alguns países. As escalas de Participação e Adesão foram reduzidas aos dez melhores itens para cada escala, com base na evidência empírica e os resultados tornaram possível a selecção de um item para cada um dos valores a serem incluídos na escala agora designada por Valores e Actividades (Ferreira-Marques & Miranda, 1995).

Como referido anteriormente, o Inventário sobre Saliência de Actividades é constituído por três partes, não sendo excepção a versão portuguesa. A primeira é constituída por 50 itens e pretende avaliar a Participação, ou seja que tipo de actividades desempenha na actualidade (ou recentemente) relacionadas com os cinco papéis; a segunda diz respeito à Adesão, avaliando-se o envolvimento efectivo relativamente aos mesmos papéis, sendo igualmente formada por 50 itens e a terceira parte (90 itens) relaciona esses papéis com os valores que o indivíduo espera satisfazer em cada um deles, num total de 190 itens. Dada a natureza desta investigação só foram utilizadas as duas primeiras partes (Barros, 2007). Foram considerados os cinco papéis ou actividades descritos por Ferreira-Marques & Miranda (1995) e apresentados por Barros (2007):

Estudo: frequentar cursos, assistir a aulas (diurnas ou nocturnas, conferências, trabalhos de laboratório); preparar as aulas, estudar numa biblioteca ou em casa; também inclui estudar por si mesmo.

Trabalho: actividades com ordenado ou à tarefa, num emprego ou por conta própria.

Serviços à Comunidade: actividades em organizações comunitárias, como grupos recreativos, escuteiros, Cruz Vermelha, centros de serviço social, associações locais, partidos políticos, sindicatos.

Casa: cuidar do quarto ou da casa; tratar das refeições; fazer as compras; cuidar de pessoas de família (filhos, parentes idosos).

Tempos Livres: praticar desporto, ver televisão, dedicar-se aos passatempos preferidos; ir a espectáculos (cinemas, teatro, concertos); ler; descansar; não fazer nada, conviver com a família e amigos.

Neste Inventário foi solicitado aos participantes que se posicionassem numa escala de quatro pontos (nunca ou raramente – pouco ou nada; algumas vezes – algum; frequentemente – bastante; e quase sempre ou sempre – muito), relativamente aos 100 itens das duas escalas (Adesão e Participação utilizadas na presente investigação). Tal como na Escala de Valores da WIS, a folha de respostas permite também a recolha de vários dados do participante, nomeadamente dados pessoais, familiares, escolares e profissionais (Barros, 2007).

Para além dos estudos anteriormente citados de Barros (2007) e Duarte (1993), este Inventário foi utilizado em muitas outras investigações realizadas em Portugal, com amostras constituídas por estudantes do ensino secundário e universitário e adultos, das quais são exemplo, Afonso (1987), Correia (2001), Lima (1998) e Rodrigues (2003).

2.3. Procedimento

As aplicações foram efectuadas com a colaboração de estudantes da Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações.

Para a recolha dos dados, consideraram-se critérios relativos à idade e à situação profissional: quanto à idade estabeleceu-se um critério de delimitação de idade mínima que se situou nos 18 anos; quanto à situação profissional, foi solicitado que as aplicações fossem efectuadas a adultos trabalhadores com o mínimo de seis meses de experiência profissional.

III. Apresentação e Discussão dos Resultados

A estatística descritiva e os coeficientes de correlação entre as variáveis são apresentados nos quadros 1 e 2, bem como os respectivos alfas de Cronbach. Como observado nos quadros, os alfas de Cronbach são bastante elevados para todas as variáveis estudadas, o que indica que as escalas utilizadas têm uma grande consistência interna. Dado o elevado número de correlações apresentadas nas tabelas, serão apenas apresentadas e discutidas as que têm relevância para o presente estudo, nomeadamente no que se refere ao suporte das hipóteses definidas.

Para a análise da relação entre QVT Frequência e Satisfação Profissional, bem como da relação entre a Satisfação Profissional e a Adesão e Participação nos cinco papéis, foi utilizado o coeficiente de correlação de Pearson. Pela análise dos coeficientes de correlação apresentados no quadro 1, verifica-se que existe uma correlação positiva e significativa entre a QVT Frequência e a Satisfação Profissional ($r = .70, p < .01$), ou seja quanto maior a percepção dos trabalhadores relativamente à QVT Frequência, maior o seu nível de Satisfação Profissional. Assim, a primeira hipótese do estudo, em que se espera uma correlação positiva entre a QVT Frequência e a Satisfação Profissional é suportada.

Ainda no quadro 1, são apresentados os coeficientes de correlação entre a Satisfação Profissional e a Adesão aos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres). Destes cinco papéis, apenas quatro apresentam correlações positivas com a Satisfação Profissional, surgindo em primeiro lugar a Adesão ao papel Tempos Livres ($r = .19, p < .05$), seguida da Adesão ao papel Trabalho ($r = .16, p > .05$), da Adesão ao papel Estudo ($r = .03, p > .05$) e da Adesão ao papel Casa ($r = .03, p > .05$). Apesar de as correlações encontradas serem fracas e apenas um dos papéis apresentar uma correlação significativa (ao nível de significância .05), pode dizer-se que a segunda hipótese do estudo, na qual se espera uma correlação positiva entre a Adesão aos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres) e a Satisfação Profissional é parcialmente confirmada, uma vez que só existe uma correlação negativa entre a Adesão ao papel Serviço à Comunidade e a Satisfação Profissional ($r = -.14, p > .05$). Contrariamente ao estipulado na hipótese 2a, em que se prevê que de entre as correlações encontradas na relação da Adesão aos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres) e a Satisfação

Profissional, a mais forte seja a da Adesão ao papel Trabalho não foi suportada, dado que a correlação mais forte foi a da Adesão ao papel Tempos Livres.

Quadro 1: Correlações entre QVT Frequência, satisfação profissional e adesão aos cinco papéis (estudo, trabalhado, serviço à comunidade, casa e tempos livres)

	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7
1.Satisfação Profissional	2.80	.50	(.78) ^a						
2.QVT_Frequência	3.84	.81	.70**	(.97) ^a					
3.Adesão ao papel Estudo	2.83	.78	.03	.04	(.93) ^a				
4.Adesão ao papel Trabalho	3.48	.50	.16	.28**	.43**	(.88) ^a			
5. Adesão ao papel Serviço à Comunidade	2.60	.79	-.14	.00	.29**	.15	(.93) ^a		
6.Adesão ao papel Casa	3.06	.69	.03	.065	.05	.37**	.21*	(.93) ^a	
7. Adesão ao papel Tempos Livres	2.91	.68	.19*	.17	.29**	.13	.21*	.30**	(.91) ^a

Nota: ^a valores do Alfa de Cronbach

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

No quadro 2 são apresentadas os coeficientes de correlação entre a Satisfação Profissional e a Participação nos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres). Os cinco papéis estudados apresentam correlações positivas com a Satisfação Profissional, surgindo em primeiro lugar a Participação no papel Tempos Livres ($r = .27, p < .01$), seguida da Participação no papel Trabalho ($r = .08, p > .05$), da Participação no papel Estudo ($r = .06, p > .05$), da Participação no papel Casa ($r = .06, p > .05$) e da Participação no papel Serviço à Comunidade ($r = .06, p > .05$). Apesar de as correlações encontradas serem fracas e apenas um dos papéis apresentar uma correlação significativa (ao nível de significância .01), pode dizer-se que a terceira hipótese do estudo, em que se espera uma correlação positiva entre a Participação nos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres) e a Satisfação Profissional é suportada. Contrariamente ao definido na hipótese 3a, a qual prevê que de entre as correlações encontradas na relação da Participação aos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres) e a Satisfação Profissional, a mais forte seja a da Participação no papel Trabalho não foi suportada, uma vez que a correlação mais forte foi a da Participação no papel Tempos Livres.

Quadro 2: Correlações entre QVT Frequência, satisfação profissional e participação nos cinco papéis (estudo, trabalhado, serviço à comunidade, casa e tempos livres)

	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7
1.Satisfação Profissional	2.80	.50	(.78) ^a						
2.QVT_Frequência	3.84	.81	.70**	(.97) ^a					
3.Participação no papel Estudo	2.22	.80	.06	.02	(.93) ^a				
4.Participação no papel Trabalho	3.10	.57	.08	.14	.39**	(.86) ^a			
5. Participação no papel Serviço à Comunidade	1.74	.74	.01	.06	.13	.14	(.94) ^a		
6.Participação no papel Casa	2.36	.61	.06	.16	-.03	.31**	.25**	(.87) ^a	
7. Participação no papel Tempos Livres	2.35	.66	.24**	.16	.16	-.01	.08	.14	(.90) ^a

Nota: ^a valores do Alfa de Cronbach

* p < .05 ** p < .01

Tendo como objectivo verificar o efeito de mediação da Saliência de Papéis, na relação entre QVT Frequência e Satisfação Profissional e tendo sido validados os pressupostos do Modelo de Regressão Linear (Maroco, 2010), procedeu-se ao teste de efeito de mediação usando o Modelo de Regressão Linear. Como as hipóteses 4, 4a, 5 e 5a, pretendem averiguar a existência de um efeito mediador para cada um dos papéis e determinar qual o papel que mais contribui para esse efeito, a análise foi feita individualmente para cada um deles, através do Teste de Sobel (Baron & Kenny, 1996, cit. por Maroco, 2010).

No quadro 3 é apresentada a análise de regressão relativamente à QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao papel Estudo. A partir dos *output* calculou-se a estatística de teste ($Z = .05$) e o valor-p ($p = .96 > .05$), verificando-se que a Adesão ao Papel Estudo não tem um efeito mediador na relação entre QVT Frequência e Satisfação Profissional.

Quadro 3: Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao Papel Estudo

	SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	
	Modelo 1	Modelo 2
QVT_Frequência	.70**	.70**
Adesão_Estudo	.00	

* p < .05 ** p < .01

A partir da análise de regressão das variáveis QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao papel Trabalho (quadro 4), procedeu-se ao cálculo da estatística de teste ($Z = .49$) e do valor-p ($p=.62 > .05$), verificando-se que a Adesão ao papel Trabalho não tem um efeito mediador na relação entre QVT Frequência e Satisfação Profissional.

Quadro 4: Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao Papel Trabalho

	SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	
	Modelo 1	Modelo 2
QVT_Frequência	.71**	.70**
Adesão_Trabalho	-.03	

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

Foi feito o mesmo tipo de análise para a relação entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao papel Serviço à Comunidade (quadro 5), da qual resultou a sua estatística de teste ($Z = -2.19$) e respectivo valor-p ($p=.03 < .05$), podendo-se concluir que a Adesão ao papel Serviço à Comunidade medeia a relação entre a QVT Frequência e a Satisfação Profissional.

Quadro 5: Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao Papel Serviço à Comunidade

	SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	
	Modelo 1	Modelo 2
QVT_Frequência	.70**	.70**
Adesão_Serviço à Comunidade	-.14*	

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

No que concerne à Adesão ao papel Casa, a estatística de teste ($Z= 0,22$) e o valor-p ($p=.83 > .05$), obtidos através da análise de regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e a variável acima referida (quadro 6), demonstram que também não se verifica um efeito mediador.

Quadro 6: Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao Papel Casa

	SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	
	Modelo 1	Modelo 2
QVT_Frequência	.70**	.70**
Adesão_Casa	- .01	

* p < .05 ** p < .01

Por último, a partir da análise de regressão das variáveis QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao papel Tempos Livres (quadro 7), da estatística de teste calculada ($Z= 1.25$) e do respectivo valor-p ($p=.21 > .05$), pode concluir-se que a Adesão ao papel Tempos Livres não medeia a relação entre QVT Frequência e Satisfação Profissional.

Quadro 7: Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Adesão ao Papel Tempos Livres

	SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	
	Modelo 1	Modelo 2
QVT_Frequência	.68**	.70**
Adesão_Tempos Livres	.08	

* p < .05 ** p < .01

Assim, com base nos resultados obtidos verifica-se que a quarta hipótese, espera-se um efeito mediador da adesão aos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres) na relação entre QVT Frequência e Satisfação Profissional, é parcialmente suportada, uma vez que só a Adesão ao papel Serviço à Comunidade funciona como mediador dessa relação (ao nível de significância $\alpha = .05$). Pelo mesmo motivo, a hipótese 4a, na qual se prevê que a Adesão ao papel Trabalho seja o principal mediador da relação entre a QVT Frequência e a Satisfação Profissional não foi suportada.

No quadro 8 é apresentada a análise de regressão relativamente à QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no papel Estudo. A partir dos *output* calculou-se a estatística de teste ($Z = .62$) e o valor-p ($p=.53 > .05$), verificando-se que a Participação no Papel Estudo não tem um efeito mediador na relação entre QVT Frequência e Satisfação Profissional.

Quadro 8: Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no Papel Estudo

	SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	
	Modelo 1	Modelo 2
QVT_Frequência	.70**	.70**
Participação_Estudo	.04	

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

A partir da análise de regressão das variáveis QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no papel Trabalho (quadro 9), procedeu-se ao cálculo da estatística de teste ($Z = -.31$) e do valor-p ($p=.75 > .05$), verificando-se que a Participação no Papel Trabalho não tem um efeito mediador na relação entre QVT Frequência e Satisfação Profissional.

Quadro 9: Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no Papel Trabalho

	SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	
	Modelo 1	Modelo 2
QVT_Frequência	.70**	.70**
Participação_Trabalho	-.02	

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

Foi feito o mesmo tipo de análise para a relação entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no papel Serviço à Comunidade (quadro 10), da qual resultou a sua estatística de teste ($Z = -.55$) e respectivo valor-p ($p=.58 < .05$),

podendo-se concluir que a Participação no Papel Serviço à Comunidade não medeia a relação entre a QVT Frequência e a Satisfação Profissional.

Quadro 10: Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no Papel Serviço à Comunidade

	SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	
	Modelo 1	Modelo 2
QVT_Frequência	.70**	.70**
Participação_Serviço à Comunidade	- .03	

* p < .05 ** p < .01

No que concerne à Participação no papel Casa, a estatística de teste ($Z = -.79$) e o valor-p ($p = .42 > .05$), obtidos através da análise de regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e a variável acima referida (quadro 11), demonstram que também não se verifica um efeito mediador.

Quadro 11: Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no Papel Casa

	SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	
	Modelo 1	Modelo 2
QVT_Frequência	.70**	.70**
Participação_Casa	- .05	

* p < .05 ** p < .01

Por último, a partir da análise de regressão das variáveis QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no papel Tempos Livres (quadro 12), da estatística de teste calculada ($Z = 2.05$) e do respectivo valor-p ($p = .04 < .05$), pode concluir-se que a Participação no papel Tempos Livres medeia a relação entre QVT Frequência e Satisfação Profissional.

Quadro 12: Resultados da Análise de Regressão entre QVT Frequência, Satisfação Profissional e Participação no Papel Tempos Livres

	SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	
	Modelo 1	Modelo 2
QVT_Frequência	.68**	.70**
Participação_Tempos Livres	.13*	

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

Assim, com base nos resultados obtidos verifica-se que a quinta hipótese – *espera-se um efeito mediador da Participação nos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres) na relação entre QVT Frequência e Satisfação Profissional* – é parcialmente suportada, uma vez que só a Participação no papel Tempos Livres funciona como mediador dessa relação (ao nível de significância $\alpha = .05$). Pelo mesmo motivo, a hipótese 5a, onde se prevê que a Participação ao papel Trabalho seja o principal mediador da relação entre a QVT Frequência e a Satisfação Profissional não foi suportada.

IV. Conclusão

O presente estudo tem como objectivo averiguar o efeito de mediação da Adesão e Participação nos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres), na relação entre QVT Frequência e Satisfação Profissional. Pretendia-se ainda estudar a correlação entre as variáveis QVT Frequência com a Satisfação Profissional e a Satisfação Profissional com a Saliência das Actividades.

Os resultados mostraram, tal como previsto (Costa, Santos, Passos & Caetano, 2009), que existe uma forte correlação positiva entre a percepção de QVT dos trabalhadores e o seu nível de Satisfação Profissional. No entanto, contrariamente ao esperado, não se verificaram correlações significativas entre a Satisfação Profissional e a Saliência das Actividades, nem a existência significativa do efeito de mediação. No mesmo sentido, o papel trabalho proposto no Modelo de Super (Super, 1990) como sendo o mais saliente na faixa etária estudada, não revelou correlações significativas com a Satisfação Profissional, nem efeito de mediação na relação supra referida.

É importante salientar que a presente investigação apresenta algumas limitações. Em primeiro lugar, dado ser um estudo exploratório, não foi encontrada bibliografia que apresentasse dados sobre a relação da Saliência das Actividades e Satisfação Profissional, ou mesmo QVT, o que pode ter contribuído para a não corroboração da maioria das hipóteses de estudo. Seria aconselhado em investigação futura, em vez de se estudar isoladamente a Adesão e a Participação nos cinco papéis (estudo, trabalho, serviço à comunidade, casa e tempos livres) em relação à Satisfação Profissional, averiguar-se se o equilíbrio entre a adesão e a participação nos papéis está correlacionado com a Satisfação Profissional. Ou seja, se indivíduos que apresentam níveis mais elevados tanto na adesão, como na participação dos papéis, também possuem níveis mais elevados de Satisfação Profissional. Outra limitação, foi a estatística utilizada, que apesar de ser adequada para este caso, poderia ter sido enriquecida através da sua substituição pelo Método das Equações Estruturais. Contudo, para a aplicação desta estatística era necessário aumentar a dimensão da amostra, o que não foi possível devido a restrições de tempo, podendo este ser um caminho a seguir em estudos futuros. Por último, apesar de todos os itens da Satisfação Profissional serem em relação ao trabalho, motivo pelo qual foi calculado uma variável de satisfação global, em investigação futura, este poderá ser feito através de uma análise de itens,

relacionando por exemplo a Adesão/ Participação no papel Tempos Livres, com o item “indique o seu grau de satisfação na relação do trabalho com as actividades de lazer”.

Contudo, apesar das limitações referidas, as conclusões obtidas no presente estudo podem ter implicações nas práticas organizacionais. Como demonstrado pelos resultados obtidos, a QVT apresenta uma forte correlação positiva e significativa com a Satisfação Profissional, sendo este um dos motivos pelos quais se defende que a QVT é uma questão fundamental na gestão de recursos humanos e devem ser realizados cada vez mais esforços para a conciliação dos objectivos das organizações e dos trabalhadores (Rafael & Lima, 2008b).

Por outro lado, apesar do papel trabalho ser o mais saliente na faixa etária estudada, é importante salientar que o ser humano desempenha vários papéis no dia-a-dia e que é desta multiplicidade e combinação de papéis que o indivíduo define o seu estilo de vida (Duarte, 1993; Super, 1986; 1990). Aliado a este facto, surge a ideia da abordagem de *spillover* de que a satisfação numa área da vida pode influenciar a satisfação noutra área (Sirgy et. al, 2001), ou seja a Satisfação Profissional afecta outras áreas da vida do indivíduo e vice-versa (George & Brief, 1990, cit. por Martel & Dupuis, 2006). Como os dados sugerem, o papel tempos livres e o papel serviço à comunidade têm alguma influência na mediação da relação entre QVT Frequência e Satisfação Profissional, devendo as organizações perceberem os seus trabalhadores de forma mais holística e não apenas como indivíduos a desempenhar o papel Trabalho.

Referências Bibliográficas

- Afonso, M. J. (1987). *Estudo da maturidade vocacional e da saliência das actividades em estudantes do ensino secundário. Trabalho de síntese apresentado nas Provas de Aptidão Pedagógica e Capacidade Científica*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Barros, A. F. (2007). *Relações entre domínios do auto-conceito, valores e importância relativa dos papéis em estudantes universitários*. Tese de doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Universidade de Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Chambel, M. J., & Curren, L. (2008). *Psicologia Organizacional*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Cherns, A. (1975). Perspectives on the quality of working life. *Journal of Occupational Psychology*, 48, 155-67.
- Conte, A. L. (2003). Qualidade de vida no trabalho. *Revista Fae Business*, 7, 32-34.
- Cordeiro, S., & Pereira, F. (2004/2005). Características do trabalho, variáveis sócio-demográficas como determinantes da satisfação no trabalho na marinha portuguesa. *Revista Lusófona de Humanidades e Tecnologias*, 10, 68-78.
- Correia, M. C. M. M. (2001). *Preocupações de carreira e saliência de actividades em adultos. Estudo exploratório numa instituição financeira*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento da Carreira. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Costa, F. A., Santos, S. C., Passos, A., & Caetano, A. (2008). *Um olhar sobre a satisfação com o trabalho...estudo de caso*. Actas do VI Congresso Português de Sociologia/Mundos Sociais: Saberes e Práticas. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Ciências Humanas e Tecnologias.
- Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados*. Tese de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Universidade de Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras: Prelúdios e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-64.

- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 105-112. Doi: 10.1136/oem.2002.006734.
- Ferreira-Marques, J. & Miranda, M. J. (1995). Developing the work importance study. In D. E. Super & B. Šverko (Eds.) *Life roles, Values and Carrers: International finfings of the work importance study* (pp. 62-74). California: Jossey-Bass Inc., Publishers.
- Guedes, S. C. (2009). *Relação entre qualidade de vida no trabalho e indicadores de satisfação profissional*. Dissertação de mestrado integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Universidade de Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Hackman, F. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 2, 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, R. G. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Huang, T-C, Lawler, J., & Lei, C-Y (2007). The effects of Quality of Work Life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 35 (6), 735-750.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959) *The motivation to work* (2^a edição). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Lima, M. R. (1998). *Orientação e desenvolvimento da carreira em estudantes universitários. Estudo das atitudes de planeamento e exploração, identidade vocacional, saliência dos papéis e factores de carreira*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (4), 309-336.
- Maroco, J. (2010). *Análise estatística: Com a utilização do SPSS* (3^a Edição). Lisboa: Edições Sílabo.
- Martel, J-P, & Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measurement instrument. *Social Indicators Research*, 77,333–368.

- Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceptuais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78.
- Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos, R. C. & Cabral-Cardoso, C. (2003). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (2ª edição). Lisboa: RH editora.
- Rafael, M. (2009). *Qualidade de Vida no Trabalho: um tema essencial da investigação e da intervenção em recursos humanos*. Comunicação apresentada na Conferência Investigação e Intervenção em Recursos Humanos. Vila do Conde: Escola Superior de Estudos Industriais e Gestão
- Rafael, M., & Lima, M. R. (2007). *Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Versão experimental*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Rafael, M., & Lima, M. R. (2008a). *Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT-I/F). Versão experimental para investigação*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Rafael, M. & Lima, M. R. (2008b). *Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo preliminar com adultos trabalhadores*. Actas da IV Conferência Desenvolvimento Vocacional/I Virtual: Investigação e Ensino. Braga: Universidade do Minho.
- Rafael, M., & Lima, M. R. (2008c). *Quality of Work Life: findings from a Portuguese study*. In Proceedings XXIX International Congress of Psychology, Germany, Berlin (CD-Rom).
- Roan, A. M., & Diamond, C. (2003). Starting out: the quality of working life of young workers in the retail and hospitality industries in Australia. *International Journal of Employment Studies*, 11 (2), 91-119.
- Rodrigues, M. F. S. F. (2003). *Valores e saliência de papéis em professores do ensino básico e secundário*. Tese de Mestrado em Psicologia de Orientação Escolar e Desenvolvimento da Carreira. Lisboa: Universidade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Saklani, D. R. (2004). Quality of work life in the Indian context: An empirical investigation. *Decision*, 31 (2), 101-132.

- Schmidt, D. R. C., & Dantas, R. A. S (2006). Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. *Rev Latino-Americana Enfermagem*, 14(1), 54-60
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241–302.
- Super, D. E. (1986). Life career roles: self-realization in work and leisure. In D.Hall (Eds.), *Career development in organizations* (pp. 95-119). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1990). Career and life development. In D. Brown e L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.) (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas, *Caderno de Pesquisas em Administração*, 8 (1), 24-35.
- Walton, R. (1975). Criteria for quality of work life. In L. E. Davis & R. L. Cherns (Eds.), *The quality of working life: problems, prospects and the state of art* Vol. 1 (pp. 91-104). New York: Free Press.