

O PAPEL MODERADOR DA AUTO-EFICÁCIA NA RELAÇÃO
DE INFLUÊNCIA ENTRE A PERCEPÇÃO DE CLIMA
AUTENTIZÓTICO E OS NIVEÍIS DE PRESENTISMO

Ana Cláudia Damásio N° 12574

Orientador(a) de Dissertação:

Prof.^a Doutora Patrícia Palma

Coordenador de Seminário de Dissertação

Prof.^a Doutora Patrícia Palma

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

Mestre em Psicologia

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da professora Patrícia Palma, apresentada no ISPA- Instituto Universitário para a obtenção do grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações, conforme o despacho da DGES, nº 19673/2006 publicado em Diário da Republica 2ª série de Setembro, 2006.

AGRADECIMENTOS

Reconhecendo sempre o esforço e dedicação que apliquei neste trabalho, assumindo as responsabilidades por quaisquer erros que possa conter, não posso deixar de agradecer a todos os que o tornaram possível, nomeadamente:

À minha orientadora, a professora Patrícia Palma, que sempre que necessário, participou na resolução de todas as dúvidas que iam surgindo, estando presente sempre que necessário.

Especial agradecimento ao professor Arménio Rego e ao professor Aristides Ferreira, pois, foram imprescindíveis nos momentos chave para a continuação do meu trabalho. Pelo esclarecimento de todas as dúvidas, mesmo ao longe, foram sempre imediatos e prestáveis nos seus conselhos e anotações, obrigada.

Agradeço a todos aqueles que prestaram críticas, pois dentro dessas críticas encontrei sempre força e determinação para fazer o melhor, mesmo quando os objectivos traçados não foram concretizados.

Agradeço muito especialmente, aos meus colegas e amigos, que durante todo este período me encorajaram e esclareceram em todas as dúvidas que foram surgindo, elevando a minha confiança e motivação sempre que estas fraquejavam.

Por todos os anos que fiz parte da família Ispiana, sem dúvida que sou uma pessoa diferente daquela que aqui entrou a alguns anos atrás. Com certeza que essa modificação teve como influência todas as pessoas que passaram por mim nesta instituição e a própria instituição, funcionários, professores, colegas, Alfama. Obrigada.

Principalmente, agradeço à minha família, que apesar dos momentos de desespero e cansaço, nunca deixou de acreditar em mim, especialmente à minha mãe e à minha irmã. Obrigada pelo incansável esforço para que eu possa estar aqui hoje.

Obrigada.

RESUMO

Este estudo procura contribuir para a compreensão de um dos fenómenos organizacionais cada vez mais presente na actualidade. Neste sentido, dado ser sempre necessário melhorar os mecanismos organizacionais, sem nunca descurar o indivíduo na sua plenitude física e mental, o objectivo deste estudo pretende investigar a possível relação de influência das percepções de clima autenticizótico (espírito de camaradagem, credibilidade e segurança no superior, comunicação franca e aberta com o superior, oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem, equidade/justiça e conciliação trabalho – família) nos níveis de presentismo dos colaboradores (trabalho completado e distração evitada). É ainda analisado o papel da variável moderadora auto-eficácia na relação das variáveis descritas anteriormente.

Tendo como base o nível de análise individual, este estudo não agrega as percepções dos indivíduos para a obtenção de cotações organizacionais

Numa primeira fase, procura - se analisar o reconhecimento das organizações de trabalho como possuidoras de clima autenticizótico. Seguidamente, procedeu – se à análise da relação entre as variáveis em estudo, bem como à análise exploratória dos dados.

Este estudo foi realizado com uma amostra de 109 colaboradores, associados a diversos sectores profissionais, maioritariamente pertencentes a instituições militarizadas. Os resultados encontrados sugerem que, embora exista um reconhecimento autenticizótico do clima organizacional, este não estabelece qualquer relação com os níveis de presentismo dos colaboradores. Tal facto tornou inviável a análise moderadora da auto-eficácia. Constata – se ainda que a auto – eficácia apenas estabelece uma relação significativa, negativa, com a dimensão trabalho completado.

Esta investigação apresenta ainda as qualidades métricas das escalas utilizadas, sendo de referir a necessidade de futuras intervenções, dadas as condicionantes metodológicas encontradas no estudo, que impossibilitaram a utilização de métodos estatísticos de maior teor de análise.

Por último, são sugeridas novas ideias tendo em vista o aprofundamento destas temáticas emergentes.

Palavras-chave: Climas Autenticizóticos, Presentismo e Auto-Eficácia.

ÍNDICE GERAL

1. Introdução	2
2. Enquadramento Teórico	4
2.1 Presentismo	4
2.1.1. Causas e consequências do Presentismo	5
2.1.2. Presentismo e Absentismo	7
2.2 Organizações Autentizóticas	10
2.2.1. Insalubridade Psicológica das Organizações Actuais	10
2.2.2. Climas Autentizóticos	11
2.2.3. Causas e consequências de Climas Autentizóticos	14
2.3. Psicologia Positiva	16
2.3.1. Auto-eficácia	17
2.3.2. Causas e consequências da Auto - Eficácia	18
2.3.3. “I think I can”	20
3. O papel moderador da Auto-Eficácia na relação entre a percepção de Climas Autentizóticos e os níveis de Presentismo	21
4. Metodologia	24
4.1 Amostra	24
4.2. Delineamento do Estudo	26
4.3. Instrumentos	26
4.4. Procedimento	29
5. Resultados	31
5.1. Estatística Descritiva: estado de saúde, trabalho e produtividade	31
5.2. Qualidades Métricas	32
5.2.1. Fidelidade	32
5.2.2. Validade	37
5.2.3. Sensibilidade	41
5.2.4. Normalidade	43
6. Teste de Hipóteses	44
7. Procedimentos Exploratórios	49
7.1. Género Sexual	49
7.2. Actividade Profissional	50
7.3. Produtividade Laboral Demonstrada	54

7.4. Problemas de Saúde	54
8. Discussão	58
9. Conclusão	63
10. Referências	64
11. Anexos	70
11.1. Anexo A: Estatísticas descritivas	71
11.2. Anexo B: Qualidades Métricas	77
11.3. Anexo C: caracterização do Clima	86
11.4. Anexo D: Análise de Correlações	87
11.5. Anexo E: Procedimentos Exploratórios	89
11.6. Anexo F: Normalização das variáveis	103
11.7. Anexo G: Questionário	105

INDICE DE TABELAS

Tabela 1: Problemas de saúde, perda de produtividade e custos associados	5
Tabela 2: Características Autentizóticas	12
Tabela 3: Causas e consequências de Organizações Autentizóticas	14
Tabela 4: Constituição escala Stanford Presenteeism Scale	27
Tabela 5: Constituição da escala Climas Autentizóticos	28
Tabela 6: Consistência Interna da escala Presentismo e dimensões	33
Tabela 7: Valores de Alfa de Cronbach sem o item para a escala Presentismo	33
Tabela 8: Consistência interna da escala Climas Autentizóticos	34
Tabela 9: Valores de Alfa de Cronbach sem o item para Climas Autentizóticos	36
Tabela 10: Variância Total explicada para a escala Presentismo	37
Tabela 11: Matriz dos componentes após rotação para a escala Presentismo	38
Tabela 12: Variância Total explicada para a escala Climas Autentizóticos	39
Tabela 13: Análise factorial da escala Clima Autentizótico	40
Tabela 14: Coeficientes de assimetria e achatamento da escala Presentismo	41
Tabela 15: Coeficientes de assimetria e achatamento da escala Clima Autentizótico	42
Tabela 16: Normalidade das escalas de medida	43
Tabela 17: Coeficientes Correlação de Spearman para escalas e Dimensões	46
Tabela 18: Comparação de médias entre escalas, dimensões e Género Sexual	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Género Sexual dos Colaboradores	24
Figura 2: Idade dos Colaboradores	25
Figura 3: Habilitações Literárias dos Colaboradores	25
Figura 4: Comparação de valores Médios entre a escala Presentismo e a escala Presenteísmo, segundo sectores de actividade	52
Figura 5: Comparação de Valores Médios entre a escala Climas Autentizóticos, suas dimensões, segundo sectores de actividade	53
Figura 6: Comparação de Valores Médios entre a escala Climas Autentizóticos, suas dimensões, segundo sectores de actividade (Continuação)	53
Figura 7: Comparação de valores médios entre a escala Auto-Eficácia, segundo Sectores de actividade	54

1 - INTRODUÇÃO

O termo insalubridade é hoje em dia, o substantivo utilizado para descrever psicologicamente a grande maioria das organizações actuais, facto verificado em diversos trabalhos de autores como Bowles (1997), Kets de Vries (2001), Ambrosini (2004), Lener & Junior (2004), Rego e Souto (2004, 2005). A importância do indivíduo no seio organizacional abrange meramente o desempenho de papel, como meio de obtenção de resultados organizacionais. Contudo, as investigações que surgem, demonstram a importância do trato dos indivíduos, não como números, mas como seres humanos (Gomes, Cunha & Rego, 2006).

A vertente empresarial humanizada, apenas teve destaque com a intervenção de Kets de Vries (2001), ao propor o conceito de organizações autenticizóticas. Esta classificação define-se como o antídoto para o estado actual da maioria das organizações modernas, proporcionando aos colaboradores um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, facultando-lhes sentimentos de propósito, autodeterminação, de impacto, de competência, de pertença, de prazer e alegria e de significado (Kets de vries, 2001)

Hoje em dia, são já várias as empresas que têm uma conduta exemplar para com os seus colaboradores, como no caso das *melhores empresas para trabalhar*. Como resultado, encontram-se indivíduos saudáveis, motivados e satisfeitos com a sua organização. Segundo Filipa Xara-Brasil, partner da Heidrick & Stuggles, “factores como consciencialização do ambiente de trabalho, envolvente, responsabilidade social entre outros, são factores estruturantes, não prescindíveis e já interiorizados, que contribuem para a gestão dos recursos humanos e de talentos das empresas que actuam em Portugal”.

Neste sentido dado serem cada vez mais as abordagens e estudos realizados com o objectivo de melhor compreenderem a importância de uma existência organizacional positiva, constituída por indivíduos saudáveis, torna – se pertinente analisar até que ponto os estados de saúde apresentados por colaboradores activos, são influenciados pelo clima organizacional. Outro aspecto de interesse, refere – se à emergência de características individuais positivas, que são cada vez mais consideradas para a existência saudável dos indivíduos.

A presente investigação tem como objectivo avaliar os níveis de presentismo dos colaboradores (i é, a experiência de estar no local de trabalho sem condições fisiológicas e/ou psicológicas para trabalhar), partindo do pressuposto que estes índices sejam influenciados pelas percepções dos indivíduos sobre as características autenticizóticas da sua organização.

Pretende-se ainda analisar o grau de moderação da variável auto - eficácia, sobre as duas variáveis referidas anteriormente.

Falar de presentismo para muitos está ainda associado a algo desconhecido, contudo, apesar de ser um tema ainda pouco abordado em gestão, este fenómeno é, cada vez mais nos dias que correm, algo a que tantos os indivíduos, como as organizações não devem descurar. Hemp (2004) caracteriza o conceito como o facto de “estar no trabalho e ao mesmo tempo fora dele”, o que se traduz em baixas em termos de desempenho e conseqüentemente, em oscilações na produtividade dos trabalhadores, tanto devido a causas de foro fisiológico (e.g.: cefaleias, dores crónicas e problemas respiratórios), como a causas de foro psicológico (e.g.: ansiedade, depressão, défice de atenção, etc.).

Apesar do objectivo de qualquer organização estar relacionado em primeira instância com os resultados, não é gosto de nenhuma perder a sua força produtiva, o seu activo humano, devido a situações de saúde de seus colaboradores, sendo várias as investigações que reconhecem que o comportamento organizacional positivo estabelece uma relação particular com estados fisiológicos e psicológicos de bem-estar (Ferreira, 2007; Cunha & Rego, 2007a).

A última variável em estudo, designa-se por auto-eficácia, conceito originalmente definido por Bandura (1977), como a crença que as pessoas têm acerca das suas capacidades para agir sobre o meio envolvente, controlando suas acções de modo a obterem determinados resultados. Sendo definido segundo o autor, como o conceito mais importante para sustentar a positividade de indivíduos face a eles próprios e à vida, tanto pessoal, como profissional.

Sendo uma variável cognitiva de função emocional, capaz de interferir e alterar comportamentos e decisões que o indivíduo tem perante determinadas circunstâncias, pode da mesma forma (dado ser um juízo individual acerca das capacidades de cada um), condicionar ou estimular as atitudes da pessoa perante uma situação inesperada e/ou geradora de stress, i é, quanto esforço o indivíduo vai despende e durante quanto tempo persistirá perante obstáculos e más experiências (Bandura, 1997).

Para explorar as relações entre os conceitos em estudo, inicia - se uma abordagem teórica a cada tópico. Segue - se a apresentação empírica de alguns estudos que relacionam as variáveis em análise e a apresentação do método utilizado no presente estudo, bem como, os respectivos resultados obtidos. Adicionalmente, reflecte-se acerca das implicações e limitações da investigação e sugerem - se possíveis caminhos para investigação futura.

2 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1) PRESENTISMO

O conceito Presentismo, surge com a definição de Hemp (2004), como o facto de as pessoas estarem presentes no seu local de trabalho, sem contudo, devido a problemas de ordem física ou psicológica, o conseguirem efectuar convenientemente. Como resultado, os indivíduos por receio de represálias por baixas devido a doença, apresentam-se ao trabalho num estado frágil ou de ferimento (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2006, Dewa, Keefeb & Smallb, 2004), mesmo em circunstâncias em que se encontram com o direito a estarem ausentes, sem deixarem de ser remunerados (Brown & Sessions, 2004).

Apesar de ainda não ocupar um lugar de destaque na investigação em gestão, este conceito abarca um dos principais motivos para as oscilações de produtividade individual no trabalho (Hemp, 2004). Primeiramente, conforme o autor expõe, devido a alterações no próprio funcionamento fisiológico do trabalhador (e.g., cefaleias, dores crónicas e problemas respiratórios). Em segundo lugar, devido a alterações a nível do correcto funcionamento psico-somático (e.g., ansiedade, depressão, défice de atenção dos trabalhadores). Como resultado a este conjunto de disfunções, a probabilidade do trabalhador estar a efectuar o seu trabalho sem qualquer tipo de constrangimento é inferior do que se estivesse integralmente são.

Outras referências ao presentismo vão emergindo, como por exemplo Pilette (2005), ou ganhando uma associação ao conceito (Pedroso, 2000). Segundo os autores, o fenómeno é descrito como o facto de as pessoas irem para o trabalho, realizando as actividades inerentes ao mesmo, mas de um modo não produtivo, i é, não apresentam bom desempenho porque apresentam problemas de saúde físicos e mentais. Estes estados de doença podem ser bastante problemáticos para o desempenho das organizações, pois podem permitir a proliferação de doenças e epidemias entre colaboradores, traduzindo-se assim numa baixa considerável dos mesmos (Brown et al, 2004; Aronsson, Gustafsson & Daller, 2000).

De uma forma geral, é possível considerar uma associação entre este conceito e perdas de produtividade (Burton, Pransky, Conti, Chen, Schultz & Edington, 2002; Burton, Chen, Conti, Schultz, Pransky & Edington, 2006; Hemp, 2004; Lofland et al, 2004; Ozminkowski, Goetzel & Long, 2003), fenómeno que prejudica claramente o funcionamento das empresas e que traz implicações económicas negativas, cada vez mais elevadas (Koopmanschop, Burdorf, Jacob, Meerding, Brouwer & Severens, 2005; Allen, Hubbard & Sullivan (2005), para além do facto

de estarem a prestar remuneração a trabalhadores que tem dificuldade em concretizar os objectivos organizacionais estabelecidos (Lofland, Pizzi & Frick, 2004).

Hemp (2004), refere que as limitações associadas ao presentismo, em termos de produtividade, não são apenas manifestadas de acordo com a quantidade de trabalho produzido, mas também em termos da qualidade do trabalho produzido. As consequências em relação à interferência na qualidade do trabalho efectuado estão mais associadas a erros e omissões nos procedimentos de trabalho. Por sua vez, a quantidade de trabalho reflecte-se pelo enfraquecimento dos resultados esperados, isto é, o que se obtém não é propriamente aquilo que estava objectivado, as pessoas fazem o seu trabalho mais devagar que o habitual ou então tem de repetir as tarefas.

A seguinte tabela, ilustra a prevalência e consequente perda de produtividade, bem como os custos associados a cada um dos problemas mencionados:

Tabela 1: Problemas de saúde, perda de produtividade e custos associados.

Problemas de saúde	Prevalência %	Perda média de Produtividade %	Custos Anuais \$
Cefaleias e enxaquecas	12.0	4.9	434,385
Artrites	19.7	5.9	865,530
Alergias e sinusite	59.8	4.1	1,809,945
Asma	6.8	5.2	259,740
Refluxo gastro – esofágico	15.2	5.2	582,660
Dermatite (problemas de pele)	16.1	5.2	610,740
Lombalgias (dores nas costas)	21.3	5.5	858,825
Gripe (durante duas semanas)	17.5	4.7	607,005
Depressão	13.9	7.6	786,600

Fonte: Lerner, Rogers & Chang. New England Medical Center, cit. por Hemp (2004)

2.1.1. Causas e consequências do Presentismo

São vários os exemplos que servem de base para enunciar as causas do presentismo, como por exemplo, o facto de os colaboradores terem de prestar auxílio à família, mas por temerem algum tipo de retaliações a nível profissional, optam por não o fazer. O resultado são pessoas presentes fisicamente no seu local de trabalho e ausentes psiquicamente do mesmo. Outra causa remete para a gestão de boas impressões nos superiores, podendo assim ser alvo de benesses, promoções e outro tipo de regalias. (Cunha et al, 2006)

Para Simpson (1998), a cultura, bem como, determinadas mudanças a nível organizacional podem também incitar ao presentismo, como o aumento da carga de trabalho ou o prolongamento de horas de funcionamento. Segundo a autora, a reestruturação está associada ao presentismo, pois devido ao medo de despedimento ou às oportunidades de promoção excedentes que possam ficar comprometidas, cria-se uma necessidade de demonstrar um compromisso visível. Os resultados obtidos numa investigação levada a cabo pela autora sugerem ainda que, a reestruturação organizacional pode produzir resultados disfuncionais, tais como presentismo competitivo (e.g., quem fica mais tempo no escritório).

São várias as consequências deste tipo de presentismo, que ao mesmo tempo geram causas de presentismo, entre as principais consequências destacam - se, as do foro psicológico, como a depressão, o stress (Cartwright e Cooper, 1997; Goetzel, Ozminkowski, Sederer & Mark, 2002), défices de atenção (Kessler, Adler, Ames, Barkley, Birnbaum, Greenberg, Jonston, Spencer & Ustun, 2005) e as doenças musculo - esqueléticas, como as artrites (Hellegren, Cervin, Nordling, Bergman & Cardell, 2009).

Segundo Hemp (2004), subjacente à pesquisa sobre presentismo encontra-se a suposição de que os empregados não efectuam o seu trabalho tenuemente, a grande maioria deles precisam e/ou querem continuar a trabalhar, se conseguirem. Outra das causas que pode originar o presentismo diz respeito à própria situação económica assistida, ou seja, tempos económicos difíceis não contribuirão em muito para o contorno desta situação, pois são épocas que giram ao balanço das economias mundiais, em que existe o risco de perda de emprego. Como tal, é necessário evitar a ausência, demonstrando serviço.

Um dos factores de influência sobre o nível de presentismo está relacionado com o tipo de actividade ocupada pelos indivíduos (Aronsson et al, 2000). No seguimento de um estudo que pretendia verificar a relação entre os níveis de presentismo e a categoria profissional, bem como, os seus efeitos para a saúde, ficou demonstrado que indivíduos que tinham de realizar tarefas diárias como o fornecimento de serviços (funções com responsabilidade acrescida), sofreram um risco substancial pelo facto de estarem a trabalhar, mesmo sem condições para tal, isto é, elevados níveis de presentismo (Aronsson et al, 2000). É também verificado a existência de presentismo em situações onde o trabalho do indivíduo tem grande probabilidade de ficar acumulado em caso de ausência do próprio. Do decorrente estudo também se conclui que elevados níveis de presentismo estão associados a maior índice de sintomas, como por exemplo, problemas de estômago, dores de cabeça, problemas de sono, depressão, etc. Como

consequência, taxas elevadas de presentismo podem também resultar em taxas elevadas de licença devido a doença (Grinyer & Singleton, 2000).

Entra-se assim num outro campo, inverso ao conceito de presentismo, o absentismo.

2.1.2. Presentismo e Absentismo

São ainda muitas as organizações que adoptam políticas que conduzem ao presentismo, o que leva a que as pessoas embora doentes, parcialmente incapacitadas para o trabalho, estejam presentes. Paraphraseando Koopmanschop et al (2005), para as empresas onde não existe nenhum tipo de atenção no tratamento destas situações, as consequências fazem-se notar a médio/longo prazo, traduzindo - se numa maior quantidade de baixas por doença e consequentes ausências. Normalmente, existe uma relação inversa entre a satisfação dos indivíduos no seu local de trabalho e o índice de absentismo na organização (MacGregor, Curringham & Caverley, s.d.). Segundo Pinto (2006), o absentismo laboral diz respeito aos períodos de tempo em que um trabalhador se ausenta do trabalho, por causas justificadas e reconhecidas legalmente, ou injustificadas.

Relativamente ao absentismo devido a doença, são vários os estudos existentes que evidenciam os custos associados a este conceito, em muitas organizações europeias e mundiais. Por exemplo, a Confederação da Industria Britânica, estimou cerca de £12 biliões de custos associados ao absentismo em 2001 (Brown et al, 2004). Porém, os custos verificados pelo absentismo devido a doença são muito inferiores aos verificados devido ao presentismo (Grinyer et al, 2000).

Desta forma, devido a todas estas constatações, perceber o grau em que as diversificadas doenças podem reduzir a produtividade, torna-se uma questão pertinente para as investigações nesta área. Se por um lado, é evidente a divergência de custos associados (por ano) ao absentismo e ao presentismo, por outro lado, é necessário perceber que tipos de investimentos podem e devem ser feitos para aumentar a produtividade perdida (Hemp, 2004; Koopmanschop et al, 2005).

Segundo Hemp (2004), investimentos relativamente pequenos na selecção, no tratamento e educação podem originar ganhos substanciais em termos de produtividade. Por exemplo, problemas graves, em que é necessário a pessoa estar ausente do emprego e ficar em casa por um período de tempo alongado, são incontornáveis. Outros, que iriam dar origem ao

presentismo e que servem de base para a investigação sobre o tema, são na maioria das vezes benignos, ou seja, são estados crónicos ou episódios de doença, como alergias, asma, enxaquecas, artrites, desordens gastrointestinais, etc., que quando reconhecidos e acompanhados convenientemente podem reduzir os níveis de presentismo sentidos numa organização.

Segundo um estudo realizado, que pretendia avaliar o impacto de alergias e seus tratamentos na produtividade laboral, constatou-se que, empregados com alergias tinham mais probabilidade de terem menor satisfação de vida, stress elevado, enxaquecas, colesterol alto e outros factores de risco, do que quando comparados com empregados sem este tipo de problemas (Burton, Conti, Chen, Shultz & Edington, 2001). Outro estudo, efectuado pelos mesmos autores, constatou que segundo avaliações do risco de saúde de 7026 empregados de uma companhia de serviços financeiros, aos indivíduos que reduziram seus riscos de saúde viram geralmente associados uma melhoria na produtividade, enquanto que os que mantiveram o nível de risco, obtiveram uma deterioração na produtividade (Burton et al, 2001).

Relativamente aos custos de problemas como as rinites alérgicas, um estudo realizado por Hellgren et al (2009), acrescenta ainda que, este tipo de problemas afecta não só o desempenho, como também a vida social, escolar, o sono e o trabalho, bem como, a produtividade, que em média reflecte uma perda de 5,1 dias por pessoa ou cerca de 653€/trabalhador por ano, o que equivale a uma perda de produtividade total anual de 2,7 biliões de euros. Destes valores destacam-se o absentismo, com cerca de 44%, o presentismo com 37% e o absentismo por prestação de cuidados a outrem com 19%.

Parafrazeando Hemp (2004), ao contrário do absentismo, o presentismo nem sempre é aparente, ou seja, podemos saber quando uma pessoa não comparece ao trabalho, mas não podemos dizer quando, ou quanto, a doença ou uma condição médica torna impeditivo ou dificulta o desempenho de alguém.

Ilustrando as ideias sugeridas por Simpson (1998), um dos factores chave para a origem ou não de presentismo numa organização, diz respeito à própria cultura da mesma, isto é, organizações extremamente materialistas, com uma gestão negativa, focalizadas para os resultados e aumento da produtividade, tem tendência a não tolerar falhas ou ausências por parte dos colaboradores. Logo, o comportamento das chefias acaba por seguir a mesma vertente. Mas especialmente, todo este tipo de atitudes face aos subordinados deve-se a uma

cultura social, económica e empresarial de desconhecimento dos verdadeiros efeitos destes comportamentos.

Assim, se por um lado ainda existem organizações que não prestam a devida atenção a este problema, muitas são as que já reconhecem a necessidade de o combater, agindo de forma a determinar a prevalência de doenças e problemas médicos que enfraquecem o desempenho no local de trabalho, calculando a relação entre estes e a produtividade perdida. Desta forma consegue-se analisar o problema e traçar formas de combater essa perda de produtividade de modo eficaz (Hemp, 2004).

Segundo Laranjeira (2009), o meio ambiente é cada vez mais reconhecido pelas comunidades de saúde como, um dos factores determinantes da saúde dos indivíduos e dos grupos. O autor refere que, a nível individual, existe evidência empírica e teórica de que as situações de stress vividas nas organizações levam a alterações fisiológicas, emocionais e comportamentais, as quais favorecem uma diminuição da saúde e bem-estar do indivíduo.

Actualmente, a maioria das organizações incide especial atenção na saúde e bem-estar dos seus trabalhadores, mais do que acontecia a cerca de 50 anos atrás (Drucker, 2002). Para Grinyer et al, (2000), tal deve-se à importância constatada pelas próprias entidades empregadoras dos custos e consequências que a falta desses cuidados pode vir a ter para a própria saúde organizacional.

2.2) ORGANIZAÇÕES AUTENTIZÓTICAS

2.2.1. Insalubridade Psicológica das Organizações Actuais

O estado actual de concorrência desmedida, resultado da abertura e globalização dos mercados, tem conduzido a uma constante lógica competitiva na relação entre empresas, o que acaba por ser transferido para o funcionamento interno das mesmas, levando a vida dos colaboradores ao limite, pautadas por estados de stress, competição e luta pela igualdade de oportunidades (Cunha, Rego e Cardoso, 2007b). A ética existente em muitas dessas organizações revela - se incompatível com o desenvolvimento humano (Bowles 1997).

Em 2001, Kets de Vries anunciou o estado alarmante das organizações modernas, onde as estatísticas acerca das doenças, do fraco desempenho e do absentismo relatam histórias dramáticas acerca das disfunções geradas pelo trabalho. O autor faz ainda referência à perda de equilíbrio entre a dualidade vida pessoal/familiar, bem como, aos relatos desconcertantes sobre liderança disfuncional, comunicação empobrecida, ausência de oportunidades para progressão na carreira, iniquidades nas avaliações de desempenho e nas remunerações, restrições ao comportamento e excessivas viagens, conduzindo a reacções depressivas, alcoolismo, abuso de drogas e perturbações do sono.

As implicações resultantes são por sua vez, cada vez mais devastadoras, não só para os indivíduos, enquanto parte dessas entidades organizacionais, mas também para a própria organização enquanto entidade empregadora.

Parvis (1996), refere mesmo que as empresas, mesmo as mais bem organizadas, vivem num estado de “ignorância parcial” no que respeita aos aspectos que podem condicionar a sua actividade. Neste sentido, é plausível verificar que a lealdade face à organização diminui, os contratos psicológicos são quebrados (Robinson, 1996) e o resultado é a perda de identificação dos indivíduos com as suas organizações.

Por sua vez, Rego (2002), Friedman & Lobel (2003) fizeram alusão à actualidade organizacional, afirmando que existe uma reivindicação da parte das organizações quanto ao estado de entrega dos indivíduos. Contudo, tais reivindicações são acrescidas de um certo “descarte” das próprias face às pessoas que nela trabalham. Outros autores defendem a não materialização das pessoas como recursos, como Senge (2001), defendendo que estas devem fazer parte da própria organização. Como tal, é necessário da parte das organizações contribuir para que os indivíduos se sintam comprometidos, motivados e empenhados no seu trabalho. O

autor refere que, o propósito não deve ser em primeira instância o lucro organizacional, pois se apenas for focado esse fim, o declínio organizacional surgirá em consonância com o próprio declínio motivacional dos seus colaboradores.

Drucker (2002), menciona esta iminente necessidade para as organizações, sendo cada vez mais necessário prestar atenção redobrada à saúde e bem - estar de todas as pessoas.

O resultado de toda esta necessidade verifica-se através dos efeitos preocupantes das exigências de trabalho sentidas na actualidade. A literatura existente sobre os efeitos do stress, ilustra de uma forma explícita as consequências deste factor na vida organizacional (absenteísmo, quebras de desempenho e erros decisórios), especialmente as repercussões na saúde do indivíduo, que quando expostos de forma intensa e prolongada, poderá manifestar-se fisicamente (fadiga, problemas cardiovasculares, gastrointestinais), emocionalmente e intelectualmente (depressão) (Leite & Uva, S.d.; Cunha et al, 2006; Laranjeira, 2009).

A definição do Guia do Stress Ocupacional da Comissão Europeia (European Commission, 1999, Cit. Por Cunha et al 2006) é bastante explícita referindo “um padrão de reacções emocionais, cognitivas, comportamentais e psicológicas a aspectos adversos e nocivos relacionados com o conteúdo, a organização e o ambiente de trabalho (...) O stress é causado pelo desajustamento entre nós e o nosso trabalho, pelos conflitos entre os nossos papéis relacionados com o trabalho, e outros papéis que lhe são exteriores, e pela ausência de um razoável grau de controlo sobre o nosso próprio trabalho e a nossa vida.”

Por outro lado as estatísticas apresentadas pela mesma fonte são bem ilustrativas, onde 13% dos trabalhadores queixam-se de dores de cabeça, 17% de dores musculares, 20% de fadiga, 28% de stress e 30% de dores de costas, para além dos custos anuais causados pelo stress no trabalho ascenderem os 20 mil milhões de euros.

Analisando todas estas evidências torna-se cada vez mais necessário agir no intuito de travar a ascensão estatística, dado que organizações com tamanhos défices a nível da saúde dos seus colaboradores, conduz a uma diminuição no empenhamento, satisfação, comprometimento e produtividade organizacional (Rego et al, 2004, 2005).

2.2.2.Climas Autentizóticos

O conceito de clima organizacional, varia consoante as abordagens, sendo sobretudo o resultado das percepções comuns desenvolvidas pelos membros que vivem a mesma estrutura organizacional, em relação ao próprio ambiente de trabalho (Laner & Junior, 2004).

Segundo Pritchard e Karasich (1973), o clima é uma qualidade relativamente durável do ambiente interno de uma organização, que a distingue das outras e que é o resultado do ambiente e da política dos membros da organização; é percebida pelos membros da organização e actua como fonte de pressão para a realização de actividades. Florehand e Gilmer (1964) acrescentam ainda que o clima serve de influência ao comportamento dos indivíduos na organização.

A relação dos conceitos de clima citados e o de clima autentizótico, remete sobretudo para a noção de clima, visto que o facto de este ser autentizótico, destaca-se por assentar num modelo psicológico/humano da organização. Desta forma, a ideia que suporta a teoria autentizótica é a de que as organizações podem ser uma fonte de significado e de crescimento das pessoas, em vez de conduzir ao sofrimento psicológico e sentimentos de alienação (Frost, 2003). A tabela 2 ilustra as características deste tipo de organização.

Tabela 2: Características Autentizóticas, a partir de Kets de Vries (2001)

Características	Definição
Sentimentos de propósito	Criação de uma visão de futuro, descrevendo os propósitos da organização e a sua cultura, isto é, os valores e crenças da mesma organização de forma a desenvolver uma identidade de grupo.
Sentimentos de auto – determinação	Fomentar percepções de controlo sobre as suas próprias vidas.
Sentimentos de impacto	Os colaboradores sentem que o que fazem é importante para a organização.
Sentimentos de competência	As pessoas evidenciem sentimentos de crescimento pessoal e desenvolvimento.
Sentimentos de pertença	As pessoas sentem que fazem parte da organização.
Sentimentos de prazer e alegria	Existência de um sentido de alegria no local de trabalho.

Parafraseando Cunha et al (2007a, 2007b), organizações que partilham as mesmas características que as designadas Autentizóticas, podem ser tomadas como uma manifestação particular das organizações positivas. Desta forma, segundo os autores, existe um reforço da gestão positiva, um equilíbrio entre as práticas económicas e as práticas de um colectivo social saudável, existindo um encorajamento aos mais fracos, recompensa da lealdade, estímulo de competição justa, gestão apropriada do *stress*, etc. A gestão positiva origina assim, organizações com dinâmicas sociais saudáveis. Nelas é aplicado um princípio básico do

comportamento organizacional positivo, ou seja, as forças e as capacidades psicológicas positivas podem ser geridas em prol do desempenho organizacional e da realização pessoal dos colaboradores (Cunha, Rego & Cunha, 2007c)

Recorrendo à paráfrase, Moura (1997), evidencia claramente o sentido de pertença necessário às organizações de hoje, sendo que, às pessoas não basta ter sentimentos de pertença, é necessário que mais do que participar na consecução dos objectivos organizacionais, eles sejam parte dos próprios objectivos, parte do próprio processo de criação de valor da organização, parte da própria estrutura de poder e não apenas uma componente de um processo.

A origem do conceito organizações autenticizóticas, deriva da tentativa de solucionar grande parte dos sentimentos e efeitos sentidos nas organizações actuais.

Para Kets de Vries (2001), a evolução dos nossos tempos, e a aproximação ao século XXI, impõe uma necessidade urgente de criar organizações com estas características, servindo como “antídoto” ao stress vivenciado na maioria das organizações. O resultado propiciará uma existência saudável, aumentando a humanização dos indivíduos, contribuindo para uma vida mais realizadora. Em última instância, serão organizações que permitirão aos seus empregados o equilíbrio entre as suas vidas, pessoal e organizacional.

Levering e Moskowitz (1998 cit. por Kets de Vries, 2001) investigaram o que tornava algumas organizações tão especiais. De acordo com a informação fornecida pelos empresários de diferentes empresas, consideradas como as melhores organizações onde trabalhar, a liderança como fonte de inspiração, as excelentes facilidades proporcionadas pela empresa e o sentimento de propósito eram as características de maior relevância demonstradas por estes colaboradores. Além disso, estes trabalhadores mostravam confiança na gestão, orgulho no seu trabalho e na sua empresa, bem como espírito de camaradagem, consequentes de estruturas não hierárquicas, horários flexíveis, sistemas de partilha de informação e códigos de vestuário informais. São ainda acrescentadas facilidades de lazer, bem como outras de outros géneros, tais como, centros de fitness, seguros de saúde, creches, licenças de maternidade, paternidade, adopção, etc. Tais evidências reflectem uma preocupação por parte da empresa para com a saúde mental e física dos seus colaboradores.

2.2.3. Causas e consequências de Climias Autentizóticas

A constituição do conceito organizações autentizóticas decorre da simultaneidade de características relacionadas com outros conceitos. A tabela seguinte ilustra, as causas e consequências deste conceito, de acordo com a referência aos respectivos autores.

Tabela 3: Causas e consequências de Climias Autentizóticos

Causas	Consequências
“Empresas vivas” (De Geus 1997); “Empresas amigas da família” (Dulk, Doorne-Huiskes & Schippers, 1999); “Empresas humanizadas” (Vergara e Branco, 2001); “Sentido Psicológico de comunidade de trabalho” (Burroughs e Eby, 1998); “The 100 best companies to work for in América”(Levering e Moskowitz, 1983,1998 cit. por Rego & Souto, 2004; Cunha et al, 2006);	De uma forma global, este tipo de organizações promove sentimentos de confiança, respeito pelo indivíduo, identificação com a organização (Kets de Vries, 2001), meios de comunicação eficazes entre os intervenientes; apoios diversos (Dulk, et al, 1999); potencia a saúde e bem-estar dos colaboradores; fomenta a conciliação Trabalho - família, originando indivíduos mais satisfeitos, mais produtivos, mais comprometidos com a sua organização (Rego e Souto, 2004, 2005), leais e com maiores comportamentos de cidadania organizacional (Rego, 2002)

No sentido das constatações acima referidas, analisando o panorama verificado em Portugal, poder-se-á constatar, que a existência de organizações que partilham padrões de conduta e tipos de gestão exemplares tem vindo a aumentar. Considerando a edição de Maio de 2007 da revista *Exame – As 28 melhores empresas para trabalhar*, 50% são empresas nacionais. Aumento considerável relativamente a anos anteriores. Já em Fevereiro de 2008, o ranking subiu para 37, o que segundo a partner da *Heidrick & Struggles* (consultora de gestão de talentos), Felipa Xara-Brasil retrata a adesão e o interesse que o estudo tem vindo a demonstrar, tendo-se verificado um crescimento de 40% no número de empresas finalistas. Mais recentemente, na edição de Fevereiro de 2009, o numero de empresas finalistas quase que duplicou, elevando o ranking para 66 empresas. O nível de exigência para a inclusão destas empresas é cada vez maior, o que implica, segundo Xara-Brasil, a que cada uma das organizações se posicione na vanguarda da competitividade social e económica dos seus

intervenientes, sendo apenas possível através da existência de uma sustentada e sólida gestão e política do capital humano.

O que se avulta em todas estas empresas é o facto de possuírem o melhor clima organizacional, mensurado através de um inquérito acerca da satisfação dos trabalhadores, identificando-se boas práticas organizacionais e formas produtivas de reter e desenvolver talentos.

Citando Cunha et al (2007b), as organizações autenticizóticas podem ser tomadas como uma manifestação particular das organizações positivas. Neste sentido, é possível perceber a influência cada vez mais significativa da importância da psicologia positiva nos domínios da gestão e do comportamento organizacional (Luthans, 2002). Desta forma, citando Rego, Souto e Cunha (2007), existe uma tentativa cada vez mais recorrente de construção, reforço e promoção das capacidades e forças humanas, como por exemplo, a auto-eficácia, optimismo, resiliência e inteligência emocional.

Partindo da revisão da literatura sobre o tema em análise, tendo em consideração todas as valias que as organizações autenticizóticas produzem, são vários os motivos encontrados para esperar que ambientes organizacionais autenticizóticos, i é, positivos, nutrem ou fomentem a auto - eficácia dos colaboradores (Rego et al (2007).

Recorrendo à paráfrase e tomando como base Kets de Vries (2001), um indivíduo saudável possui um sentimento de identidade, uma elevada capacidade de lidar com a realidade, responsabiliza-se pelos seus actos, tem sentimentos de auto-eficácia e recursos, acreditando na sua capacidade de controlar tudo o que lhe acontece. Indivíduos onde se desenvolveram este tipo de percepções e identidade, estão mais aptos a lidar com a ansiedade, não perdendo facilmente o controlo, sabem estabelecer relações, beneficiar de ajudas e conselhos, demonstrando uma visão positiva face ao futuro e sentimentos de esperança, sabendo auto analisar-se e auto observar-se.

2.3) PSICOLOGIA POSITIVA

A psicologia positiva situa-se num campo da psicologia para além do campo estudado até ao momento, pretendendo identificar e compreender quais são as forças humanas e virtudes necessárias para ajudar as pessoas a viverem uma vida feliz e mais produtiva (Snyder & Lopez, 2007).

O interesse por esta corrente dá-se precisamente por esta contornar o estado vigente e pessimista abordado até então, e contribuir para demonstrar as influências e os efeitos benéficos que a positividade acrescenta a nível psicológico e fisiológico, potenciando a motivação, satisfação, desempenho e a produtividade individual (Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007; Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Para Cunha et al (2007b), a gestão positiva e a criação de organizações positivas apenas podem ser levadas a cabo com pessoas. O primeiro aspecto que assegura esta afirmação é o de que, não é suficiente criar “estruturas” e “grandes esquemas” de positividade, é necessário que as pessoas no seu dia-a-dia, actuem de forma positiva, em prol da positividade

A vinda da vertente positivista até aos comportamentos organizacionais, deu origem a um conjunto de teorias que assentam no estudo das características positivas (Luthans et al, 2007). O capital psicológico positivo surge assim como o conjunto de características que permite ao indivíduo agir positivamente face a si próprio e face à envolvente. Este conjunto de variáveis é constituído segundo Luthans et al (2007), pela auto-eficácia, que foca a confiança que uma pessoa tem acerca de uma ou várias habilidades que possui para alcançar determinadas metas; a esperança sendo entendida como a capacidade de encontrar caminhos para atingir os objectivos desejados, em conjunto com a motivação para usar esses caminhos; o optimismo, referindo-se à capacidade para atribuir bons resultados a causas internas, estáveis e patentes; e por último, a resiliência, que diz respeito à capacidade de resistência face a adversidades.

A dimensão do capital psicológico positivo relevante para o futuro estudo, designa-se por auto-eficácia.

2.3.1. Auto - Eficácia

O conceito de autoconfiança, designado na literatura psicológica como auto-eficácia, foi apresentado por Albert Bandura (1991), sendo identificado como o conceito mais importante para fundamentar a positividade. Parafrazeando Bandura (1997), Stajkovic & Luthans (1998b, p. 66) e Maddux (2002), só através da crença que o indivíduo tem sobre as suas capacidades e habilidades para mobilizar a motivação, recursos cognitivos e cursos de acção, é que é possível atingir metas e resolver com êxito tarefas específicas dentro de um dado contexto. De outra forma, “terão poucos incentivos para agir” (Bandura, 2002). Para os autores esta é a base da motivação individual, ou seja, acreditar que se é capaz, reflectindo assim a auto-eficácia individual. Snyder et al (2007), seguem a mesma linha de pensamento, referindo que este construto está intimamente ligado ao sentido de controlo pessoal face a algo concreto.

Ao longo do dia-a-dia, as pessoas deparam-se com momentos e situações onde tem de tomar várias decisões. Todo este género de circunstâncias origina uma resposta, uma acção ou decisão. Estas decisões são particularmente determinadas pelos julgamentos de eficácia que os indivíduos têm acerca deles próprios (Bandura, 1997, 1981). Deste modo, quando nos referimos à auto-eficácia, estamos a referir-nos às linhas de acção que as pessoas adoptam, à quantidade de esforço que decidem atribuir e quanto se sentem capazes de persistir face aos obstáculos e fracassos com que muito provavelmente se confrontaram (Silva & Paixão, 2007).

Tal como defendido inicialmente por Bandura em 1981, sendo uma variável cognitiva e emocional, a percepção de eficácia pode ter efeitos diversos no comportamento, nos padrões de pensamento e nos aspectos emocionais (O’Leary, 1985), influenciando a escolha de actividades, de ambientes ou situações, determinando igualmente, quanto esforço o indivíduo vai despende e durante quanto tempo persistirá perante obstáculos e más experiências. A percepção acerca da capacidade própria influencia também os processos de pensamento e as reacções emocionais antes das, e perante as situações (Ribeiro, 1995).

O “momento crítico” acontece quando as pessoas se deparam com uma situação específica e iniciam uma auto-análise acerca das suas capacidades para enfrentá-la. Para Bandura (1981), quanto mais forte for a percepção de auto-eficácia, mais vigoroso e persistente é o esforço.

Segundo Saks (1994), empregados auto-eficazes tomam mais iniciativa no seu próprio desenvolvimento ocupacional e geram ideias que ajudam a melhorar o processo de trabalho. O autor destaca ainda que, as organizações que fornecem aos seus empregados novas

experiências de domínio, colegas de trabalho eficazes como modelo e realçam o desempenho dos colaboradores, desenvolvem mais eficazmente a auto-eficácia dos seus empregados, o seu bem-estar emocional, a satisfação e os níveis de produtividade.

Assim, para aqueles que se deparam com situações onde sentem confiança (auto-eficácia elevada), não existe qualquer resistência ou evitar de qualquer situação. Por outro lado, para aqueles que crêem não ter capacidades para lidar com as exigências da situação, estão mais dispostos a evita-las, contornando-as com as mais diversas justificações. Segundo o autor, este tipo de preocupações, resultado de um conjunto de processos cognitivos, dificultam a acção e distraem a atenção da tarefa para a centrar em si próprio.

Uma das verificações existentes na literatura diz respeito ao facto de a elevada auto-eficácia ser uma pré-condição para o sucesso, pois indivíduos auto-eficazes encaram de forma confiante os problemas do quotidiano, abordando-os de forma determinada e com consistência, não desistem face às dificuldades e tem uma imagem positiva das suas próprias capacidades, resistindo melhor ao stress (Bandura, 1997).

Por outro lado, apesar de determinadas características individuais contribuírem para a auto-eficácia de cada um, tais como, o conhecimento, capacidades, habilidades, traços de personalidade ou inteligência emocional (Luthans et al, 2007), estas não significam que o nível de auto-eficácia seja o adequado para uma situação precisa. Por exemplo, o facto de um indivíduo se sentir extremamente confiante numa determinada área, tarefa ou domínio, não quer necessariamente dizer que este se sinta tão confiante num outro. Contudo a questão é, “sentimo-nos confiantes em quê?”, “porquê?”, esta análise fornece algumas respostas e permite - nos perceber o porquê de estarmos numa zona de conforto. Contudo isto só se torna possível se ultrapassarmos os medos e resistências à mudança, fortalecendo cada vez mais a auto – eficácia.

2.3.2.Causas e consequências da auto - Eficácia

A construção da auto-eficácia individual inicia-se na infância e prolonga-se pela vida (Snyder, 2007).

Segundo Bandura (1991, 1997), existe um conjunto de antecedentes que permite o desenvolvimento da auto-eficácia, sendo um deles, as experiências de mestria/sucesso vividas anteriormente em situações semelhantes. Seguidamente segue-se a experiência vicariante, i é, observação de outros nas mesmas situações pelas quais o próprio se encontra. O terceiro

antecedente ou fonte, remete para a persuasão verbal de outros considerados peritos na área com a qual pretendemos ter sucesso. Por último, o autor refere que é necessário experimentar emoções positivas como intuito de elevar a nossa auto-eficácia, contrariamente às emoções negativas que minam a percepção de confiança sobre nós próprios.

Outro antecedente deste construto, diz respeito a influências sócio - culturais, como as condições económicas e o estatuto associado às mesmas, ou ainda à estrutura familiar e educativa do indivíduo, que se expressam de forma indirecta, nas aspirações, nas crenças de auto-eficácia, nos objectivos, nos estados emocionais e demais influências auto-reguladores do indivíduo (Bandura, 1991, 1997 e Maddux, 1995).

Para perceber o impacto da auto-eficácia sobre os indivíduos é necessário considerar que as pessoas têm uma noção subjectiva das suas capacidades, sendo só possível verificar esse facto através da avaliação de experiências anteriores. Contudo, apesar deste tipo de avaliação poder não corresponder às verdadeiras capacidades individuais, ela pode fornecer indicadores da positividade individual em vários domínios, tais como: escolhas positivas, esforço motivacional, perseverança, padrões de pensamento positivo e resistência ao stress (Luthans et al, 2007).

Segundo Maddux (1995), outra das implicações ou consequências da auto-eficácia diz respeito ao variadíssimo número de problemas com que esta se relaciona. Uma consequência de baixos níveis de auto-eficácia, encontra-se relacionada com o aparecimento de estados depressivos e pessimistas (Bandura, 1997), ou de estados de ansiedade (Williams, 1995), diminuindo a perspectiva de resolução da tarefa ou do problema em questão (Faria & Simões, 2002; Maddux, 1995). Por sua vez, estados elevados de auto-eficácia individual são considerados bastante úteis, por exemplo, na superação de distúrbios alimentares (DiClemente, Fairhurst & Piotrowski, 1995), proporcionando serenidade na aproximação de actividades difíceis (Faria et al, 2002)

Contudo, focando os aspectos positivos, a auto - eficácia pode influenciar positivamente a saúde física de duas formas (Maddux, 2002). Primeiramente, a elevada auto - eficácia aumenta os comportamentos de saúde e ajuda a diminuir os comportamentos prejudiciais. Para além disso, a auto - eficácia tem um papel preponderante a manter tais mudanças comportamentais. Em segundo lugar, a existência de auto - eficácia tem um impacto importante nos vários processos biológicos relacionados com o melhoramento da saúde física (O'Leary & Brown, 1995).

2.3.2. “I think I can”

Para entender quais as “fórmulas” para o alcance de um estado de confiança em vários âmbitos das nossas vidas e melhor perceber a influência desta variável nos comportamentos de cada um, há que referir as descobertas acerca deste construto do PsyCap.

A primeira delas diz respeito à área específica que está a ser analisada, i é, o nível de auto-eficácia/ confiança é específico a um determinado domínio, não podendo ser transferido para um outro, seja ou não familiar. A segunda, implica que haja uma prática e excelência na realização de tarefas, de modo a que o nível de confiança vá aumentando, caso contrário, não havendo prática não se cria confiança. A terceira descoberta remete-se para o facto de mesmo existindo domínios onde nos sentimos confiantes, existe sempre tarefas com as quais estamos menos confortáveis. A penúltima descoberta refere-se ao facto da nossa auto-eficácia ser influenciada por outros, ou seja, o facto de outras pessoas acreditarem que somos capazes de realizar uma tarefa, pode persuadir-nos a pensar da mesma forma. Por fim, o nosso nível de auto-eficácia é variável, logo pode sofrer alterações consoante as circunstâncias (Luthans et al, 2007, Snyder et al, 2007).

Uma das contribuições que propiciam estas alterações na nossa auto-eficácia, diz respeito ao nível de bem-estar físico e psicológico dos indivíduos. Segundo Luthans et al (2007), quando as pessoas têm um estilo de vida saudável e se sentem felizes nos seus relacionamentos, existe maior tendência para que se sintam confiantes, do que aquelas em que dormem mal ou discutem com colegas.

De modo geral, indivíduos com uma boa percepção de auto-eficácia destacam-se por colocarem objectivos elevados a si próprios, serem persistentes perante adversidades, investirem o esforço necessário para a realização dos seus objectivos, e principalmente por não se resignarem a objectivos pouco desafiadores, procurando eles mesmos tarefas difíceis (Luthans et al., 2007). São vários os estudos desenvolvidos que permitem verificar a importância deste construto, principalmente aqueles em que as correlações são elevadas, como é o caso do desempenho (Stajkovic & Luthans, 1998a), o nível de motivação, atitudes no trabalho, saúde demonstrada, capacidades psicossociais, etc

3 - O PAPEL MODERADOR DA AUTO-EFICÁCIA NA RELAÇÃO DE INFLUÊNCIA ENTRE A PERCEPÇÃO DE CLIMA AUTENTIZÓTICO E OS NÍVEIS DE PRESENTISMO

Revista a literatura, a presente investigação tem como principal objectivo, a análise da influência da percepção de Climas Autentizóticos nos níveis de Presentismo dos colaboradores e a verificação do papel moderador da Auto – Eficácia nessa relação.

De forma a alcançar o objectivo de estudo, procedeu – se à sustentação das hipóteses através da apresentação de estudos efectuados sobre as variáveis em análise e à apresentação respectiva de cada hipótese.

Litwin e Stringer (1982), introduziram o conceito de clima definindo-o como “os efeitos percebidos, subjectivos, do sistema formal, o estilo informal dos gestores e outros factores ambientais importantes sobre as atitudes, as crenças, valores e motivações das pessoas que trabalham numa determinada organização” Neste sentido, dado que a percepção de clima autentizótico, deriva das percepções individuais sobre o clima organizacional envolvente, é feita a apresentação de um estudo que vai ao encontro da formulação da primeira hipótese.

Neste sentido, Chiang, M., Nunez, A. & Huerta, P. (2005), realizaram um estudo sobre o efeito do clima organizacional na auto-eficácia de docentes e investigadores de 118 instituições de ensino superiores, publicas e privadas. Os resultados revelaram que existe uma relação positiva entre as variáveis Clima Organizacional e Auto-Eficácia, em instituições publicas, ou seja, na relação das dimensões de clima organizacional com a auto-eficácia, os professores que percebem uma maior liberdade para tomar as suas próprias decisões, um maior consenso para com a missão da universidade e um maior interesse pela aprendizagem dos alunos, sentem - se mais capazes de cumprir a sua tarefa de docente (auto - eficácia). Por sua vez, foi também possível verificar a existência de uma relação negativa entre as variáveis para instituições privadas, nomeadamente no que diz respeito à pressão laboral, sendo sobretudo verificável em instituições de ensino privado espanholas.

Tendo como base os resultados apresentados pelos autores, a primeira hipótese que se formula pretende analisar se o clima autentizótico influencia negativamente a auto-eficácia.

No seguimento dos objectivos de estudo, surge a variável Presentismo, que tal como consta na literatura, relacionar-se com o conceito de produtividade (Burton, Pransky, Conti, Chen, schultz & Edington, 2002; Burton, Chen, Schultz, Conti, Pransky & Edington, 2006;

Hemp, 2004; Lofland e tal, 2004; Ozminkowski, Goetzel & Long, 2003), a nível individual e colectiva (admitindo a aglomeração de indivíduos com sintomas de presentismo).

Desta forma, dado a escassez de documentação empírica que explore a relação entre as variáveis auto-eficácia e presentismo, seguem - se alguns estudos que relacionam a auto-eficácia com uma variável associada ao presentismo, ou seja, a produtividade. Assim, segundo um estudo realizado com cerca de 125 estudantes na área de psicologia, sobre o relacionamento entre auto-eficácia de pesquisa, ambiente de treino de pesquisa e a produtividade de pesquisa, foi possível constatar, através dos resultados obtidos, a existência de uma relação positiva entre a auto-eficácia e a produtividade para os intervenientes em estudo (Phillips & Russel, 1994). Outro estudo onde foi possível verificar a existência de relações significativas entre o modelo de auto-eficácia e a produtividade, foi realizado com docentes de ambos os géneros, de uma universidade americana, onde se pretendia analisar o modelo de auto-eficácia com algumas variáveis, entre as quais, a produtividade (Latika, 1992)

Desta forma, a segunda hipótese formulada pretende analisar a influência positiva da Auto-Eficácia nos níveis de Presentismo.

Dada a relação existente entre a variável Presentismo e produtividade laboral (Lofland, Pizzi & Frick, 2004), Rego e Souto (2005), realizaram um estudo que pretendia analisar a forma como os climas organizacionais autentizóticos explicam o absentismo, a produtividade e o stress utilizando uma amostra portuguesa e outra brasileira. Os autores concluíram que, as dimensões da escala autentizótica explicam a variância significativa da produtividade, mais propriamente a produtividade interna, tanto na amostra brasileira (17%), como na amostra portuguesa (10%), o que permite presumir que os indivíduos desenvolvem um trabalho mais produtivo quando consideram que as suas organizações possuem maior teor autentizótico. Os resultados sugerem ainda que, organizações saudáveis fomentam a saúde e o desempenho dos seus colaboradores.

Surge assim a terceira hipótese de estudo, que se refere análise da influência negativa dos Climas Autentizóticos nos níveis de Presentismo.

Por último e tendo como base a relação entre os estudos referenciados anteriormente, a quarta hipótese formulada, pretende analisar o efeito moderador da Auto-Eficácia na relação entre Clima Autentizótico e os níveis de Presentismo dos colaboradores.

Segundo Baron e Kenny (1986), um factor moderador é definido como uma terceira variável (qualitativa ou quantitativa) que afecta a direcção e a força da relação entre a variável independente e a variável dependente. Lakatos & Marconi (1991), cit. por Gageiro e Pestana (2005), referem que uma variável moderadora é “um factor, fenómeno ou propriedade, que também é condição, estímulo ou determinante para que ocorra certo resultado, efeito ou consequência, situando – se, porém, num nível secundário no que respeita à variável independente, apresentando importância menor do que ela”. Os autores referem ainda que, este tipo de variáveis apresentam – se de forma relevante para saber até que ponto os diferentes factores tem importância na relação entre a variável dependente e dependente.

4 - MÉTODOLOGIA

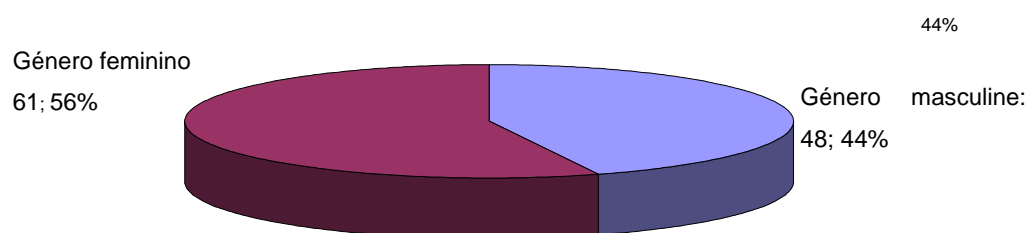
4.1) Amostra

Os dados apresentados no presente estudo são relativos a uma amostra de 109 indivíduos, que fazem parte de uma heterogeneidade de organizações, maioritariamente pertencentes à função pública. Os elementos constituintes da amostra foram obtidos de forma aleatória simples, visto que cada elemento da população tem a mesma probabilidade de pertencer à amostra e cada amostra tem a mesma probabilidade de ser escolhida como qualquer outra (Maroco e Bispo, 2003).

Com o intuito de obter uma maior abrangência de características, como a idade, género, sector profissional, antiguidade, etc., os questionários foram distribuídos por algumas instituições militarizadas, comerciais e outras.

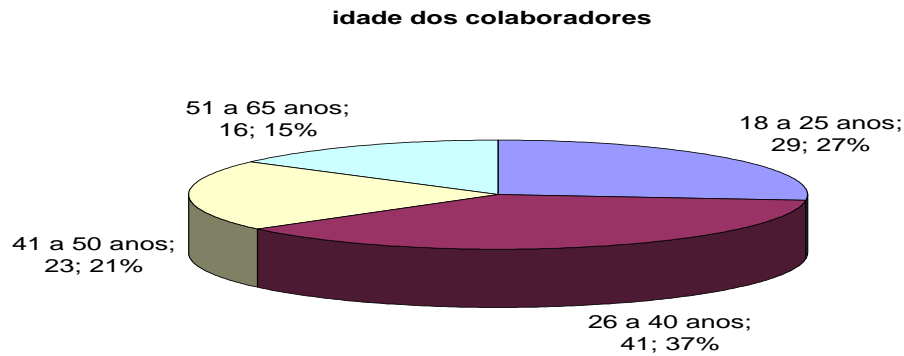
Quanto à caracterização sócio - demográfica e profissional dos colaboradores e relativamente ao género sexual, verifica-se que 56% dos inquiridos neste estudo são do sexo feminino e 44% são do sexo masculino, como ilustra a Figura 1.

Figura 1: Género sexual dos colaboradores



Relativamente às classes etárias, estas são variadas, sendo a classe dos 26 aos 40 anos a mais representada, com 37% (Fig.2), observando-se um valor médio de 35.9 anos, onde a idade mais baixa é de 18 anos e a mais elevada, de 65 anos (Anexo A, Output 2). Observa-se ainda que, a distribuição das idades se verifica principalmente entre os 20 e os 30 anos e entre os 40 e 55 anos (Anexo A, Output 3).

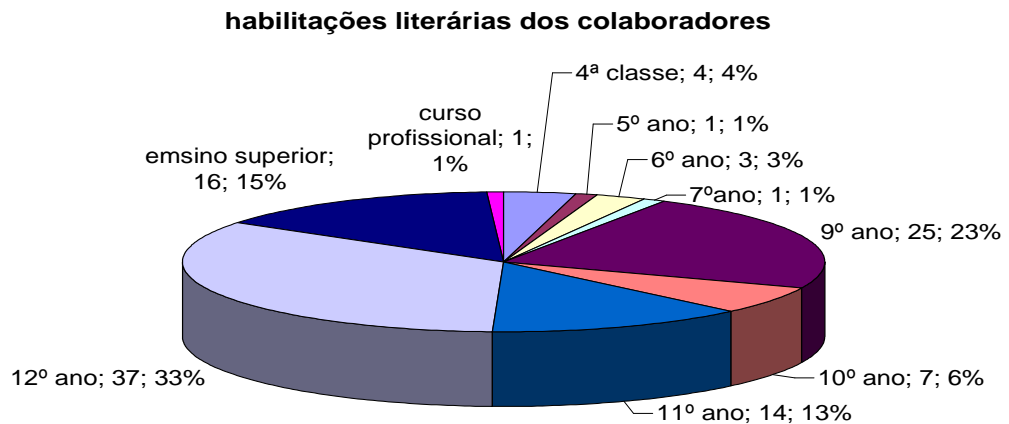
Figura 2: Idade dos colaboradores



Em relação às habilitações literárias, verificou-se poucas observações na maioria das categorias literárias, de modo que se procedeu ao agrupamento de algumas delas.

A figura 3 ilustra a percentagem obtida, verificando-se que as habilitações mais observadas na amostra são o 12º ano, com 33% (Fig.3), seguida do 9.º ano, com 23%, ensino superior, com 15%, 11º ano com 13% e 10º ano com 6% (Anexo A, Output 4).

Figura 3: Habilitações literárias dos colaboradores



Na variável profissão, as mais dominantes são funções militarizadas (33 %) e operados de caixa (10%) (Anexo A, Output 6). A variável Antiguidade na organização revela que, a categoria mais observada é de 1 a 6 anos, representando 47% da população, seguida de 6 a 12 anos, com 15%. (Anexo A, Output 7). Relativamente aos anos de experiência profissional, a categoria mais observada é de 6 a 12 anos, com 32%, seguida de 12 a 18 anos (20%) (Anexo A, Output 8).

4.2) Delineamento do estudo

Neste trabalho, de carácter quantitativo, as variáveis em estudo são os *Climas Autentizóticos, Presentismo e Auto - Eficácia*, sendo esta última, uma variável moderadora. Dado o objectivo em estudo, foi utilizado o método correlacional baseado na análise das relações entre as variáveis, sem contudo se extrapolar quanto à natureza causal dessas ligações (D'Oliveira, 2005). Foi então necessário calcular as correlações entre as escalas e dimensões correspondentes, no seguimento de cada hipótese formulada.

Relativamente à terceira variável, Auto – Eficácia, esta possui um papel moderador.

Os dados relativos às variáveis em estudo foram recolhidos através de um questionário que engloba três instrumentos de medida das respectivas variáveis *Climas Autentizóticos, Presentismo e Auto - Eficácia*, bem como, um conjunto de questões com carácter biográfico, de forma a obter um maior conjunto de informações sobre os participantes. A recolha de dados foi efectuada num único momento de aplicação.

4.3) Instrumentos

A recolha de dados foi efectuada através de um questionário (Anexo G) referindo-se aos construtos acima referidos, ou seja, *Climas Autentizóticos, Presentismo e Auto-Eficácia*, encontrando – se dividido em quatro partes:

4.3.1. Informação biográfica:

Esta parte inicial do questionário pretende a recolha de informação pessoal e profissional, de modo a descrever determinadas características tais como, o género; idade, habilitações literárias, antiguidade na empresa, anos de experiência profissional, profissão, etc., para melhor caracterizar os participantes envolvidos na pesquisa.

4.3.2. Stanford Presenteeism Scale -6 (SPS-6):

Para a recolha dos dados relativos ao conceito Presentismo, dado a reduzida literatura e estudos existentes, optou-se pela medida acima referida, primeiramente, visto ser uma das

mais adequadas para avaliar as perdas de produtividade laboral (Lofland, Pizzi & Frick, 2004). Segundo os mesmos autores, a escala apresenta elevados índices de consistência interna ($\alpha=0,70$), sendo ainda verificadas correlações significativas com a produtividade individual ($r=0,53$). Em segundo lugar, outra das razões a ter em consideração, deveu-se à reduzida dimensão da escala e ao fácil entendimento dos itens. A versão original desta escala foi desenvolvida e validada por Koopman, Pelletier, Murray, Sharda, Berger, Turpin, Hackleman, Gibson, Holmes & Bendel (2002), sendo posteriormente realizado por investigadores, os trânsitos linguísticos inerentes à tradução da mesma para português e à realização de pré – testes, de forma a excluir qualquer impossibilidade na compreensão dos itens da escala. Este instrumento de medida é constituído por seis afirmações numa escala tipo likert, com cinco modalidades de resposta, onde 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente), sendo constituído por duas dimensões:

Tabela 4: Constituição da Stanford Presenteeism Scale -6 (SPS-6)

Dimensão	O que avalia?	Itens
Trabalho Completado	Quantidade de trabalho que é efectuado quando o trabalhador está sob a influência de causas de presentismo, estando relacionado sobretudo com manifestações físicas, segundo Koopman et al (2002)	2, 5 e 6
Distracção Evitada	Corresponde à capacidade de concentração que as pessoas manifestam quando se sentem com sintomas de Presentismo (i é, mais associado a manifestações de foro psicológico).	1, 3 e 6

4.3.3 Sub - Escala Presenteísmo – Limitações no Trabalho:

A opção por incluir esta sub-escala no instrumento utilizado, deve-se ao facto desta avaliar o impacto de doenças crónicas em contexto de trabalho (Lenner et al, 2001), sendo utilizada uma versão reduzida (Ozminkowski et al, 2004), da versão original. Esta medida possui apenas uma única dimensão, constituída por oito itens em cinco modalidades de resposta, 1 “Discordo totalmente” a 5 “Concordo totalmente”.

Dado a forma como o questionário foi elaborado, além das referidas escalas, esta segunda parte do instrumento de medida, contempla ainda algumas questões descritivas sobre o estado de saúde no momento de recolha de dados, doenças manifestadas, horas de trabalho semanal, etc.

4.3.4 Escala Climas Autentizóticos:

Esta escala foi previamente desenvolvida e validada por Rego (2004), sendo realizadas replicações do instrumento noutras populações, seguidos de estudos confirmatórios com uma amostra portuguesa (Rego & Souto (2004, 2005). Depois de realizadas várias modificações na estrutura dimensional da escala, o modelo escolhido pelo(s) autor(es), foi o hexa-dimensional, pois denota melhores indícios de ajustamento.

Uma das justificativas para a escolha do instrumento em questão diz respeito ao facto dos indícios de consistência interna serem elevados (0,70), excepto na última dimensão da escala, o que assegura a fiabilidade dos resultados obtidos. Outra razão, prende-se com a abrangência teórica envolvida na concepção do mesmo, relativamente aos conceitos de empresas socialmente responsáveis. O instrumento é constituído por 21 itens que retratam as diferentes características autentizóticas. Esta medida está construída numa escala ordinal de 6 pontos, onde 1 corresponde “a afirmação é completamente falsa”, e 6 “ a afirmação é completamente verdadeira”.

Relativamente à constituição dimensional da escala, a tabela 5, faz a respectiva ilustração da mesma, bem como os itens correspondentes.

Tabela 5: Constituição da escala Climas Autentizóticos.

Dimensão	O que avalia?	Itens
Espírito de Camaradagem	Grau em que o ambiente de trabalho proporciona sentimentos de hospitalidade, de amizade e comunidade.	3, 12, 13 e 19
Credibilidade e Confiança no Superior	Percepções que os empregados tem acerca das práticas de comunicação, de competência e de integridade dos seus líderes.	6, 16 e 20
Comunicação Franca e Aberta com o Superior	Correspondendo ao grau em que os colaboradores se sentem à vontade para comunicar franca e abertamente com os seus superiores, mostrar sem constrangimento, opiniões diferentes, sentindo-se à vontade para falar com pessoas situadas em níveis hierárquicos mais elevados	7, 17 e 18
Oportunidades de Desenvolvimento e Aprendizagem	Percepção de sentimento de progressão, individual e profissional, proporcionados pela organização. Estando associada à aprendizagem contínua, à importância da responsabilidade atribuída aos empregados e à forma como podem desenvolver as suas potencialidades	1, 4, 10 e 21

Equidade / Justiça	Retrata aspectos como equidade, imparcialidade e justiça dentro da organização	8, 13 e 14
Conciliação Trabalho-Família	Reflecte os itens que melhor descrevem as “melhores empresas para trabalhar”, visto existir uma preocupação e respeito da parte da organização para com os seus trabalhadores e seus familiares.	2, 5, 9 e 11

4.3.5 Escala Auto – Eficácia:

Esta ultima secção do questionário refere-se à auto-eficácia, sendo uma variável unidimensional, medindo num conjunto de dez itens um único construto. A principal razão para a escolha da escala, está relacionada com as suas qualidades psicométricas, visto apresentar um bom índice de consistência interna ($\alpha = 0,96$). Outra das razões relaciona-se com o facto de que, todas as tarefas apresentadas ultrapassam as responsabilidades técnicas de papel.

Aos sujeitos é então pedido que avaliem o quanto confiável se sentem face a cada uma das tarefas apresentadas. Esta escala foi desenvolvida e validada por Parker (1998), num estudo onde pretendia, num conjunto de vinte tarefas, seleccionar dez sob a possibilidade de melhor generalizarem as tarefas nas organizações. As respostas encontram-se ancoradas numa escala tipo Likert de cinco ponto onde: 1 “Nada confiante” a 5 “Muito confiante”.

4.4) Procedimento

Após delineado o objectivo de estudo e compilado os instrumentos adequados numa medida única de análise, foi iniciado o contacto directo com os sujeitos, com vista a solicitar a sua colaboração.

Dada a dificuldade em aplicar os referidos questionários em várias organizações, devido sobretudo às questões em avaliação, prossegui – se para uma aplicação não formal. Assim, em alguns casos, foi feita a aplicação do instrumento em instituições públicas, mas num contexto exterior, sem que fosse necessário recorrer à autorização da própria instituição. Para o efeito, procedeu – se à explicação dos objectivos em estudo, sendo fornecido aos indivíduos, quaisquer esclarecimentos de carácter ético relativamente à utilização dos respectivos

questionários, nomeadamente no que respeita ao anonimato e confidencialidade dos dados. Foi ainda solicitada a maior veracidade nas respostas dadas pelos participantes, bem como a importância no preenchimento de todas as questões.

Após a recolha de dados, realizou – se a sua cotação, o respectivo tratamento estatístico das qualidades métricas (normalidade, fidelidade, sensibilidade e validade) e análise de resultados, através do programa estatístico SPSS.

5 - RESULTADOS

Esta secção é constituída por quatro partes. A primeira parte apresenta um conjunto de estatísticas descritivas que caracterizam o estado de saúde, o trabalho e a produtividade dos colaboradores. A segunda delas, corresponde à análise das qualidades métricas do questionário, a terceira, ao estudo e testagem das questões de investigação deste trabalho e por último, a quarta parte, intitulada de “Procedimentos exploratórios”, remete para a análise da caracterização da amostra com as restantes variáveis em investigação.

Os tratamentos estatísticos apresentados, foram produzidos de acordo com a natureza da amostra e a sua dimensão, bem como, com os objectivos e hipóteses em estudo e com a classificação das variáveis em análise.

É ainda de salientar que, dado a inexistência de determinados pressupostos que visam a utilização de procedimentos estatísticos mais fidedignos, procedeu – se à normalização das variáveis (Anexo F), sem contudo se verificarem resultados favoráveis, que possibilitassem outra aplicação estatística.

5.1) ESTATÍSTICA DESCRITIVA: Estado de saúde, Trabalho e Produtividade

Quanto à caracterização do estado de saúde, constata – se que cerca de 35% dos colaboradores o apelidam como Bom, com uma frequência de 38 em 109 indivíduos, onde apenas 3% o descreve como Mau (Output 11, Anexo A). Especificamente aos problemas de saúde verificados, as Lombalgias, atingem 32% dos casos, Infecções respiratórias (31%), surgindo depois as Alergias e Sinusite, Cefaleias e Enxaquecas, com 25% cada, seguidos da Ansiedade, Stress e Refluxo gastro-esofágico, com valores entre 15% e 17%. Os restantes problemas são menos frequentes. A opção “outros” é assinalada por 8 elementos da amostra, ou seja, 7% (Output 15, Anexo A).

Relativamente à durabilidade do problema de saúde, observando as estatísticas do Output 17 (Anexo A), para cada tipo de problema, nota-se que, para muitos deles, o valor máximo de dias observados corresponde a todos os dias do ano. Os valores médios do número de dias em que se observou o problema, é superior para as dermatites, seguidas da depressão, stress e lombalgias, da ansiedade, alergias e sinusite, do refluxo gastro-esofágico e das cefaleias e enxaquecas, apresentando os restantes problemas valores médios inferiores.

No que se refere ao número de horas de trabalho semanal, os valores mais frequentes são 40 horas (41%) e 35 horas (15%), observando-se ainda os restantes valores listados (Output 12, Anexo A). Na amostra, o tempo de trabalho semanal apresenta ainda um valor médio de 42,8 horas, com uma dispersão de valores de 24%, onde o valor mínimo e máximo são, respectivamente, 20 e 90 horas semanais (Output 13, Anexo A). Pode observar-se (Output 14, Anexo A) que, a distribuição do tempo de trabalho semanal se verifica principalmente entre as 35 e 50 horas, sendo os valores inferiores a 30 horas e superiores a 55 horas considerados *outliers*.

Por último, observando as estatísticas apresentadas no Output 19 (Anexo A), quanto ao número de horas que cada trabalhador não foi produtivo por dia, para cada tipo de problema, nota-se que, para muitos deles, o valor máximo do número de horas por dia é de 24 horas. Os valores médios do número de horas por dia em que não foi produtivo, é superior para “outros problemas”, seguidamente surge a depressão, infecções respiratórias, stress. Os restantes problemas apresentam valores médios ligeiramente inferiores. Quanto aos problemas mais verificados, as Infecções respiratórias apresentam 17%; depois as Alergias e sinusite com 16%, as Lombalgias (15%), o Stress com 11% e as Cefaleias e enxaquecas, com 10% (Output 21, Anexo A).

5.2) QUALIDADES MÉTRICAS

5.2.1. FIDELIDADE

Para o cálculo da consistência interna das medidas utilizadas em análise e para a amostra de 109 participantes, o coeficiente utilizado foi o de Alpha de Cronbach, visto ser, particularmente importante em provas cujos itens não se apresentam sob a forma de resposta dicotómica, traduzindo a média, de todos os coeficientes de bipartição possíveis (Bryman e Cramer, 1990). Foi ainda feita uma análise intercorrelacional dos itens com as respectivas escalas, sendo apresentados em seguida, os resultados obtidos para cada escala.

Escala Presentismo

Tabela 6: Análise da Consistência Interna para a escala Presentismo e suas dimensões

Designação	Número de itens	Valor de Alfa Obtido
Escala Presentismo	6	0,359
-Dimensão Distracção Evitada	3	0,770
-Dimensão Trabalho Completado	3	0,826
Escala Presenteísmo	8	0,901

Relativamente à análise do índice de consistência interna para a escala Presentismo, verifica-se, tal como é apresentado na Tabela 6 (Output 1, Anexo B), que o valor de Alfa de Cronbach, de 0.359, é inferior ao valor de 0,70. Assim, não é possível considerar os dados aceitáveis como unidimensionais, i é, as seis variáveis não medem de forma aceitável uma única dimensão, o Presentismo.

A Tabela 7 demonstra a existência de um item que se encontra correlacionado de forma negativa com a escala e contribui para que o valor do Alfa não seja mais elevado.

Tabela 7: Valores de Alfa de Cronbach sem o item.

	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
Devido ao meu problema de saúde, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir.	,203	,291
Apesar do meu problema de saúde consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho.	,158	,324
O meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho.	,309	,202
Senti-me desesperado na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde.	,258	,251
No trabalho, consegui concentrar-me na concretização dos meus objectivos, apesar do meu problema de saúde.	,195	,299
Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar do meu problema de saúde.	-,099	,482

Apesar do aumento do Alfa, este não revelou um valor que melhora-se significativamente a consistência da medida Presentismo. Optou - se então por não excluir esse item dado a já reduzida dimensão da escala.

Relativamente à análise de consistência interna para cada dimensão da escala Presentismo (Output 2, Anexo B), verifica-se que, tanto a Dimensão Trabalho Completado

($\alpha= 0.770$), como a dimensão Distracção Evitada ($\alpha= 0.826$), possuem valores que permitem considerar os dados adequados como unidimensionais, ou seja, que as três variáveis de cada dimensão medem de forma adequada a respectiva dimensão.

É possível concluir que, a escala Presentismo não é adequada para medir este construto nesta amostra, mas as duas dimensões são bastante adequadas para medir os conceitos abordados em cada uma delas.

Na análise da sub - escala Presentismo, verifica – se que o valor de Alfa (0.901) (Anexo B, Output 3) é superior ao valor de 0,80, pelo que podemos considerar os dados adequados como unidimensionais, ou seja, as 8 variáveis medem de forma bastante favorável uma única dimensão: o Presenteísmo. Testes posteriores (Output 4, Anexo B), indicam não existir itens correlacionados de forma negativa com a escala, nem que contribuam para que o valor do Alfa seja significativamente mais elevado. Assim, pode concluir – se que esta escala é perfeitamente adequada para medir o Presenteísmo nesta amostra.

Escala Climas Autentizóticos

Tabela 8: Consistência Interna para a escala Climas Autentizóticos e suas dimensões.

Designação	Número de itens	Valor de Alfa Obtido
Escala Climas Autentizóticos	21	0,906
1.Espírito de camaradagem	4	0,709
2.Credibilidade e Confiança no Superior	3	0,790
3.Comunicação Franca e Aberta com o Superior	3	0,861
4.Oportunidades Desenvolvimento/Aprendizagem	4	0,628
5.Equidade/Justiça	3	0.683
6.Conciliação Trabalho - Família	4	0,727

Na Tabela 8 (Output 5 e 7, Anexo B), verifica – se que o valor de Alfa de Cronbach, de 0.906, é superior ao valor de 0,80, pelo que podemos considerar os dados adequados como unidimensionais, ou seja, as 21 variáveis medem de forma ajustada uma única dimensão: os Climas Autentizóticos. Quanto ao(s) modelo(s) apresentado(s) pelo(s) autor(es), a totalidade dos itens da escala incluía itens que se encontravam invertidos. Desta forma, procedeu – se à inversão dos mesmos itens, nomeadamente, o item, 2, 8, 13 e 14. Desta forma e contrariamente ao que se verificou antes da inversão dos itens, nos testes adicionais realizados

(Output 6, Anexo B), não foi identificado nenhum item que se relaciona – se negativamente com a escala.

No que respeita às dimensões da variável Climats Autentizóticos, é possível aferir através do Output 7 (Anexo B) que o valor do Alfa de Cronbach (0.861) é superior ao de 0,80 para a dimensão Comunicação franca e aberta com o superior, pelo que podemos considerar os dados adequados como unidimensionais.

Para as dimensões Espírito de Camaradagem e Credibilidade e Confiança no Superior, o valor do Alfa de Cronbach ($\alpha=0,790$) é superior ao valor de 0,70, logo, constata-se que os dados medem de forma aceitável, cada uma das respectivas dimensões. O valor do Alfa de Cronbach é um pouco inferior ao valor de 0,70 para as dimensões 4 ($\alpha=0.628$) e 5 ($\alpha=0.683$), pelo que não podemos considerar os dados totalmente aceitáveis como unidimensionais, ou seja, as 4 primeiras variáveis não medem de forma totalmente aceitável uma única dimensão (Oportunidades de Desenvolvimento e Aprendizagem) e as outras 3 variáveis não medem de forma totalmente aceitável uma única dimensão (Equidade/Justiça)

Relativamente à dimensão Conciliação trabalho – família, o valor do Alfa de Cronbach (0.727), é superior ao valor de 0,70, logo podemos considerar os dados admissíveis como unidimensionais, sendo que, quatro variáveis medem de forma aceitável a dimensão referida.

Testes adicionais (Output 6, Anexo B), indicam que não existem itens correlacionados de forma negativa com as escalas utilizadas para medir as dimensões 1, 2 e 3, nem que contribuam para que o valor do Alfa seja mais elevado. Também indicam que não existem itens correlacionados de forma negativa com as escalas utilizadas para medir as dimensões 4 e 5, mas o item 1 contribui para que o valor do Alfa não seja mais elevado para a dimensão 4. Caso fosse retirado da escala, o valor de Alfa aumentaria para 0,657. Dado o aumento não ser significativo, optou-se por manter o item em causa.

O item 8 também contribui para que o valor do Alfa não seja mais elevado para a dimensão 5. Caso este fosse retirado da escala, o valor de Alfa aumentaria para 0,712. Quanto à dimensão 6, o item 2 contribui para que o valor do Alfa não seja mais elevado, se fosse retirado, o valor de Alfa aumentaria para 0,822. Dados os aumentos dos valores de Alfa não ser substanciais, optou-se por manter os itens, de modo a não perder informação quanto aos conteúdos da escala, bem como, dado os objectivos em estudo, seguir modelo factorial o mais próximo possível do modelo apresentado pelo(s) autor(es).

Desta forma, pode-se concluir que a escala Climats Autentizóticos é adequada para medir este construto nesta amostra, bem como as dimensões 1. Espírito de Camaradagem, 2.

Credibilidade e Confiança no Superior e 3. Comunicação Franca e Aberta com o Superior e conciliação trabalho - família, são medidas de forma adequada ou aceitável. As dimensões 4. Oportunidades de Desenvolvimento e Aprendizagem e 5. Equidade/Justiça são medidas de forma perto de aceitável.

Escala Auto – Eficácia

O valor do Alfa de Cronbach (Output 8, Anexo B) é superior ao valor de 0,80 ($\alpha=0.953$), o que evidencia um índice de consistência interna bastante adequado ao modelo unidimensional desta variável, pelo que podemos considerar que as 10 variáveis medem de forma adequada a dimensão Auto – eficácia.

A tabela 9 demonstra que testes adicionais não revelam a existência de itens correlacionados de forma negativa com a escala, nem que contribuam para que o valor do Alfa seja mais elevado.

Tabela 9: Valores de Alfa de Cronbach sem os itens.

	Correlação Item- Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
Analisar um problema de há longo tempo para encontrar uma solução	,718	,951
Apresentar a sua área de trabalho para reuniões com a gestão de topo	,835	,946
Elaborar novos procedimentos para a sua área de trabalho	,841	,946
Fazer sugestões à gestão sobre possíveis formas de melhorar o trabalho na sua secção	,798	,948
Dar o seu contributo em discussões sobre a estratégia da empresa	,813	,947
Escrever uma proposta para que seja gasto mais dinheiro na sua área de trabalho	,770	,949
Ajudar a estabelecer metas/objectivos na sua área de trabalho	,835	,946
Contactar pessoas fora da empresa para discutir problemas	,776	,949
Apresentar informação a um grupo de colegas	,774	,949
Visitar pessoas de outros departamentos para sugerir que façam as coisas de forma diferente.	,826	,946

Deste modo, pode concluir – se que a escala Auto – eficácia é perfeitamente adequada para medir este construto nesta amostra.

5.2.2. VALIDADE

O conceito de validade diz respeito ao que o instrumento mede e quão bem o faz. Sendo definido como a garantia que o instrumento dá de que mede aquilo que se propõe medir. (Ribeiro, 1992; Kline, 1991).

Com o objectivo de confirmar a validade dos pressupostos, foi iniciada uma análise factorial, escala a escala, com vista a verificar se este media, ou não, as dimensões que se pretendia analisar.

Escala Presentismo

Após realizada a análise factorial para a escala Presentismo, com o objectivo de verificar se os factores extraídos eram efectivamente dois, cada um representando uma dimensão, é possível apurar, de acordo com a tabela 10 e 11 (Anexo B, Output 11 e 12), que a análise factorial da escala extraiu dois factores, um retratando a dimensão Distracção Evitada e outro, retratando a dimensão Trabalho Completado.

Tabela 10: Variância Total Explicada para a escala Presentismo

Factores	Valores Próprios	% Variância	% Variância Acumulada
1	2,882	48,039	48,039
2	1,472	24,537	72,576
3	,530	8,833	81,409

Na tabela 10 podemos observar, para cada um dos factores (ou componentes), retidos a partir das seis variáveis originais, qual o seu valor próprio e qual a percentagem da variação total. Para determinar o número de componentes a incluir na análise utilizou-se o critério de Kaiser (exclui as componentes cujos valores próprios são inferiores a 1), cumprindo-se a norma de que os factores devem explicar pelo menos perto de 60% da variação total observada nas variáveis originais.

São retidos dois factores, que explicam 72,6% da variação total observada nas 6 variáveis originais.

Também através da observação do Output 9 (Anexo B), é possível verificar que o valor do teste *Kaiser - Meyer - Olkin* (KMO) é de 0,743, o que possibilita uma análise factorial dos dados com uma qualidade “Média”, segundo Gageiro e Pestana (2005).

Tabela 11: Matriz dos Componentes após Rotação Ortogonal Varimax, para a escala Presentismo.

Itens	Factor		Denominação do Factor
	1	2	
2. Apesar do meu problema de saúde consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho.	-0.054	0,826	Trabalho Completado
5. No trabalho consegui concentrar-me na concretização dos meus objectivos, apesar do meu problema de saúde.	-0,060	0,887	
6. Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar do meu problema de saúde.	-0.380	0,720	
1. Devido ao meu problema de saúde, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho forma mais complicadas de gerir.	0.810	-0,173	Distracção Evitada
3. O meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho.	0.886	-0,071	
4. Senti-me desesperado na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde.	0.849	-0,138	

Com o objectivo de extremar o valor dos coeficientes que relacionam cada variável com os factores retidos, de modo a que cada variável possa ser associada a apenas um factor, verifica-se que quanto maior o valor do coeficiente, em termos absolutos, que relaciona uma variável com um componente, maior será a relação entre ambos (Pestana e Gageiro, 2005). Assim é possível constatar que, para o factor 1, correspondente à dimensão Distracção Evitada, corresponde os itens 1, 3 e 4. Já para o factor 2 - dimensão Trabalho Completado, corresponde os itens 2, 5 e 6. Desta forma é possível constatar que este método valida os factores da Escala de Presentismo.

Escala Climas Autentizóticos

Recorrendo à análise do valor de KMO (0,855) (Output 13, Anexo B) para a escala Climas Autentizóticos, foi possível verificar que esta se encontra classificada como “Boa”, o que indica a existência de uma boa correlação entre as variáveis (Gageiro et al 2005).

O Output 14 (Anexo B), apresenta as comunalidades extraídas para cada variável, verificando – se que estas são superiores a 60%, valores que permitem explicar pelo menos 36% da variância.

Tabela 12: Variância total explicada pela escala Climas Autentizóticos.

Factores	Valores Próprios	% Variância	% Variância Acumulada
1	7,964	37,922	37,922
2	1,707	8,130	46,051
3	1,521	7,243	53,294
4	1,257	5,984	59,278
5	1,196	5,697	64,975
6	1,061	5,052	70,028
7	,901	4,291	74,319

Através da observação da tabela 12 (Output 15, Anexo B) e pelos mesmos critérios que anteriormente (valor próprio inferior a 1), são retidos seis factores que explicam 70,0% da variação total observada nas 21 variáveis originais. Tal verificação é também suportada pela observação do teste gráfico (Output 16, Anexo B), onde se verifica uma normalização no declive da recta a partir do ponto 6.

Através do Output 17 (Anexo B) foi possível observar a saturação dos itens por factor, neste caso, em seis factores. Para tal, considerou – se como ponto de saturação, valores superiores a 0,4. Contudo, apesar do número de factores extraídos ser equivalente ao plano factorial dos autores, relativamente aos itens englobados em cada factor, verifica-se muita disparidade.

A tabela 13 ilustra os itens correspondentes a cada factor e a nova denominação para cada dimensão, segundo os itens extraídos.

Tabela 13: Análise factorial à escala Climas Autentizóticos e respectiva denominação dos factores.

Factores	Itens	Dimensões correspondentes ao plano dos Autores	Denominação do Factor
1	19,16, 20, 7, 17, 18	Comunicação Franca e Aberta com Superior (itens: 7, 17 e 18) Credibilidade e Confiança no Superior (Itens: 16 e 20) Espírito de Camaradagem (Item 19)	Confiança e Abertura com o Superior
2	12, 21, 5, 9, 11	Conciliação Trabalho/Família (Itens: 5, 9 e 11) Espírito de Camaradagem (Item 12) Oportunidades Desenvolvimento e Aprendizagem (Item 21)	Harmonia profissional/ Familiar
3	6, 8, 13, 14	Credibilidade e confiança no Superior (Item 6) Equidade/Justiça (Item 8, 13 e 14)	Justiça e Integridade do Superior
4	3, 15	Espírito de Camaradagem (Itens: 3 e 15)	Solidariedade
5	4, 10	Oportunidades Desenvolvimento e Aprendizagem (Itens: 4 e 10)	Aprendizagem/ Desenvolvimento
6	1, 2	Oportunidades Desenvolvimento e Aprendizagem (Item 1) Conciliação Trabalho/Família (Item 2)	Progresso Profissional / Conciliação Familiar

É possível constatar que este método não valida os factores da Escala Climas Autentizóticos. A opção de retirar itens foi posta de parte pela perda de informação relativamente aos conteúdos da escala. Desta forma, dado a constituição de alguns factores, nomeadamente o factor 4, 5 e 6 (com apenas dois itens cada), optou-se pelo plano factorial dos autores, visto este ser mais justificativo e ir ao encontro dos objectivos em estudo.

Escala Auto – Eficácia

Observando o valor de KMO (Anexo B, Output 18) obtido para a escala Auto – Eficácia (0.914), é possível verificar que este se encontra perto do valor máximo de 1, indicando coeficientes de correlação parciais pequenos, ou seja, a análise factorial é considerada “Muito Boa”, segundo Gageiro e Pestana (2005).

Através do Output 19 e 20 (Anexo B), verifica-se ainda que as comunalidades extraídas para cada variável situam-se acima dos 60%, ou mesmo 70% para a maioria dos itens, sendo

ainda possível analisar que apenas é retido um factor e que este explica cerca de 70.0% da variação total contida nas 10 variáveis originais.

SENSIBILIDADE

Escala Presentismo e Escala Presenteísmo

A análise do Output 21 (Anexo B) demonstrou que os valores do coeficiente de achatamento ou curtose são aproximadamente de 4,767 para a escala Presentismo e de 4,265 para a escala Presenteísmo, o que indicia que ambas as escalas se distribuem de forma platicúrtica, para $p=0,05$. Relativamente ao coeficiente de assimetria, a escala Presentismo possui um valor de -4,264 e a escala Presenteísmo um valor de -4,206, revelando que ambas são assimétricas negativas ou enviesadas à direita para $p=0,05$.

Quanto às dimensões da escala Presentismo, procedeu-se à análise dos valores dos coeficientes de assimetria e achatamento, sendo estes apresentados na seguinte tabela:

Tabela 14: Coeficiente de Assimetria e Achatamento às dimensões da escala Presentismo.

Dimensões	Coeficiente de Assimetria	Coeficiente de Achatamento
Trabalho completado	0,584	-1,658
Distracção Evitada	-3,641	2,523

Segundo Gageiro e Pestana (2005), é possível verificar que apenas a dimensão Trabalho Completado se distribui, segundo o coeficiente de Curtose ou Achatamento, de forma mesocúrtica, para $p= 0,05$. Por sua vez a dimensão Distracção Evitada, segundo o mesmo coeficiente, distribui-se de forma platicúrtica, para $p=0,05$. Relativamente ao Coeficiente de Assimetria, a distribuição é assimétrica negativa, ou enviesada à direita, para a dimensão Distracção Evitada ($p=0,05$). Já a dimensão Trabalho Completado, segundo o mesmo coeficiente distribui – se de forma simétrica, para $p = 0,05$.

Escala Climas Autentizóticos

Pela análise do Output 22 (Anexo B), é possível verificar que a sensibilidade total da escala Climas Autentizóticos, tanto quanto ao quociente de Assimetria como ao de Achatamento, se distribui dentro do intervalo $]-1,96; +1,96[$, ou seja, é simétrica (-1,433) e mesocúrtica (-0,798), para $p=0,05$. A tabela 15 ilustra os respectivos coeficientes de Assimetria e Achatamento para as dimensões da escala.

Tabela 15: Coeficientes de Assimetria e Achatamento para as dimensões da escala Climas Autentizóticos.

Dimensões	Coefficiente de Assimetria	Coefficiente de Achatamento
Espírito de Camaradagem	-1,879	0,183
Credibilidade e Confiança no superior	-2,515	-0,161
Comunicação Franca e aberta como superior	-1,580	-1,205
Oportunidades de D. e aprendizagem	-1,866	-0,669
Equidade/Justiça	2,311	0,078
Conciliação Trabalho - Família	-1,377	-1,205

Em relação à sensibilidade das dimensões da escala Climas Autentizóticos (Output 22, Anexo B), os coeficientes encontrados revelam que, quanto ao coeficiente de Assimetria, apenas as dimensões Credibilidade e Confiança no Superior e a dimensão Equidade/Justiça, se distribuem de forma assimétrica. A primeira, designada assimétrica negativa ou enviesada à direita e a segunda, assimétrica positiva ou enviesada à esquerda, para $p=0,05$. As restantes dimensões distribuem – se de forma simétrica, para $p = 0,05$. Quanto ao coeficiente de Achatamento, todas as dimensões apresentam um coeficiente entre o intervalo de valores $]-1,96; +1,96[$, logo, todas se distribuem de forma mesocúrtica, para $p = 0,05$.

Escala Auto – Eficácia

Analisando o Output 23 (Anexo B), verifica – se que a sensibilidade da escala Auto – Eficácia apresenta, segundo o coeficiente de Assimetria, uma distribuição simétrica (0,231).

Quanto ao coeficiente de Achatamento, a mesma escala distribui – se de forma mesocúrtica (-1,046), para $p = 0,05$.

5.2.4 NORMALIDADE

Através da aplicação do teste de Kolmogorov-Smirnov (Output 24, 25 e 26, Anexo B), foi avaliada a normalidade das dimensões, comparando os valores de obtidos com o valor p-value de 0.05.

Tabela 16: Normalidade das Escalas e Dimensões

Designação	Valor de significância	Tipo de distribuição
Escala Presentismo	0,000	Distribuição Não Normal
-Trabalho Completado	0,001	Distribuição Não Normal
-Distracção evitada	0,000	Distribuição Não Normal
Escala Presenteeismo	0,000	Distribuição Não Normal
Escala Climas Autentizóticos	0,200	Distribuição Normal
-Espírito de Camaradagem	0,003	Distribuição Não Normal
-Credibilidade e Confiança no Superior	0,001	Distribuição Não Normal
-Comunicação Franca e Aberta com o Superior	0,020	Distribuição Não Normal
-Oportunidades de D. e Aprendizagem	0,000	Distribuição Não Normal
-Equidade/Justiça	0,000	Distribuição Não Normal
-Conciliação Trabalho-Família	0,000	Distribuição Não Normal
Escala Auto-eficácia	0,200	Distribuição Normal

Ao realizar uma análise da tabela 16, conclui – se que o pressuposto da normalidade não se verifica para todas as variáveis, excepto para a escala de Climas Autentizóticos e para a escala de Auto-Eficácia.

6 – TESTE DE HIPÓTESES

A presente investigação tem como objectivo a análise da influência da percepção de Climas Autentizóticos, nos níveis de Presentismo dos colaboradores, pressupondo a existência de uma terceira variável, com efeito moderador nas duas anteriores.

Com objectivo de testar as questões hipotetizadas, iniciou – se a análise de hipótese com a codificação da variável Climas Autentizóticos, relativamente à percepção dos trabalhadores quanto ao clima das suas organizações, de modo a adequar os procedimentos estatísticos aos objectivos em análise.

Seguidamente, realizou – se um estudo correlacional através do Coeficiente de Correlação de Spearman, dado a falha na normalidade das variáveis, com vista a analisar a eventual relação entre as escalas e suas dimensões, bem como a intensidade dessa relação.

Tendo em conta que a medição da variável Climas Autentizóticos é feita numa escala tipo Likert de 6 pontos, foi feita uma diferenciação entre organizações possuidoras de Clima Autentizótico e não possuidoras de Clima Autentizótico, recorrendo ao valor médio da escala, ou seja 3.5. Com efeito, para valores médios superiores a 3.5, as organizações são classificadas como Autentizóticas e para valores inferiores a 3.5, as organizações classificam – como não Autentizóticas.

Prosegui – se com a utilização de um instrumento de inferência estatística que possibilitasse a inferência dos intervalos de valores da amostra para a população, averiguando se as diferenças encontradas são estatisticamente significativas.

Através da utilização de intervalos de confiança para a medida de Clima Autentizótico (Output 1, Anexo C), e para as suas dimensões, foi possível chegar a algumas conclusões, tais como, quando comparado o 1. Espírito de Camaradagem com as 4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem, o IC a 95% para o 1. Espírito de Camaradagem é [3.37,3.67] e o IC a 95% para as 4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem é [3.94,4.25], logo não existe sobreposição e conclui-se que a apreciação é diferente para as duas dimensões. Outro exemplo, comparando o 1. Espírito de Camaradagem com a 2. Credibilidade e Confiança no Superior, o IC a 95% para o 1. Espírito de Camaradagem é [3.37,3.67] e o IC a 95% para 2. Credibilidade e Confiança no Superior é [3.29,3.68], logo existe sobreposição, e não se pode concluir que a apreciação seja diferente para as duas dimensões.

Podemos também verificar que, a apreciação de 4. *Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem* e 5. *Equidade/Justiça* é superior à das restantes dimensões, sendo as duas primeiras percebidas acima do ponto intermédio da escala de medida (3,5), e mesmo as restantes dimensões: 1. Espírito de Camaradagem, 2. Credibilidade e Segurança no Superior, 3. Comunicação franca e aberta com o superior e 6. Conciliação Trabalho -Família, que não apresenta diferenças significativas entre si, são percebidas como próximas do ponto intermédio da escala de medida. A Escala de Climas Autentizóticos é também percebida acima do ponto intermédio da escala de medida.

O Output 2 (Anexo C), ilustra graficamente as diferenças encontradas.

Desta forma, podemos assegurar que os trabalhadores relativamente às respectivas organizações, percebem a sua organização como Autentizótica.

Hipótese 1: O Clima Autentizótico influencia negativamente a Auto – Eficácia

Feita a categorização sobre as percepções sobre Clima Autentizótico, procedeu-se à análise dos coeficientes de correlação entre as variáveis em análise.

Através da tabela 17, observa – se que as correlações entre a medida Climas Autentizóticos, suas dimensões e a escala Auto – Eficácia tomam valores distintos, relativamente próximos do valor zero. Observando os valores de prova das respectivas escalas e dimensões, apenas a escala Climas Autentizóticos e suas dimensões Credibilidade e Segurança no Superior e Comunicação Franca e Aberta com o Superior revelam relações estatisticamente significativas entre si ($p < 0,05$), sendo designadas de correlações fortes e positivas, para um nível de significância de 0,01.

Dado as restantes dimensões da medida de Clima Autentizótico e da medida de Presentismo ou Presenteísmo apresentarem valores de prova superiores ao valor de referência de 5%, impossibilitou a análise de influência desta variável na auto-eficácia individual.

Desta forma, é plausível considerar que a hipótese formulada não se verifica, pois as variáveis influenciam - se positivamente (Gageiro e Pestana, 2005), ou seja, aos aumentos na percepção de clima autentizótico e suas dimensões Credibilidade e Segurança no Superior e Comunicação Franca e aberta com o Superior, estão associados aumentos na percepção de auto-eficácia.

Hipótese 2: A Auto – Eficácia influencia positivamente os níveis de Presentismo

Através da análise dos valores de prova da tabela 17, todos valores são inferiores ao valor de referência de 5%, logo, verificam – se relações estatisticamente significativas entre as variáveis.

Observa – se ainda na tabela 17, a existência de uma associação linear fraca entre a medida Presentismo, suas dimensões e a medida Presenteísmo com a medida Auto – eficácia, dado que todos os valores se aproximam do valor zero, nomeadamente a medida Presentismo, visto apresentar o valor mais baixo (0,045), o que reflecte uma associação linear muito fraca entre as variáveis.

Quanto ao tipo de associação existente, todas as variáveis com a excepção da dimensão Trabalho Completado (-0,123), apresentam uma associação positiva entre si.

Desta forma, a hipótese formulada não se verifica apenas para a dimensão Trabalho Completado. As restantes variáveis, apesar de apresentarem indices baixos de correlação, revelam que quando existem aumentos na percepção destes conceitos, também se verificam aumentos, apesar de pouco significativos, nas suas percepções de auto – eficácia.

Hipótese 3: O Clima Autentizótico influencia negativamente os níveis de Presentismo

Observando a tabela 17, observa-se que todos os valores de prova obtidos são bastante superiores ao valor de referência de 5%, pelo que não se verifica qualquer relação estatisticamente significativa entre a medida Climas autentizóticos, suas dimensões e a medida Presentismo.

Desta forma, dado a inexistência de relação entre variáveis, torna – se impossível a análise de influência entre a variável independente, ou seja, Clima Autentizótico e a variável dependente, ou seja, o Presentismo.

Hipótese 4: A Auto – Eficácia modera a relação de influência entre Clima Autentizótico e os níveis de Presentismo.

Dado não se verificar a existência de uma relação entre Climas Autentizóticos e Presentismo, não se justifica determinar se a variável Auto – Eficácia intervêm como moderadora na relação entre as variáveis.

7 - PROCEDIMENTOS EXPLORATÓRIOS

Este capítulo remete para o estudo das relações das três medidas e respectivos factores, com o género sexual, o tipo de actividade profissional, a produtividade laboral demonstrada e os problemas de saúde mais frequentes.

7.1) GÉNERO SEXUAL

Para realizar o cruzamento entre as escalas, suas dimensões e esta variável iniciou – se a análise dos dados com a aplicação do teste paramétrico *t de Student* (Output 1, Anexo E). Verifica – se que o valor de prova é inferior a 5% para a Escala de Presentismo e a sua dimensão Distracção Evitada, ou seja, considera-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos.

O valor de prova é superior ao valor de significância de 0,05, para todas as restantes escalas e dimensões, considera-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos.

Através da análise da normalidade das distribuições das variáveis (Output 2, Anexo E), foi possível constatar que este pressuposto não se verifica para todas as variáveis em estudo. Logo, procedeu-se à verificação do teste paramétrico através do teste não paramétrico equivalente, o teste de Mann-Whitney (Output 3, Anexo E).

Verifica – se então, que o valor de prova é superior a 5% para todas as escalas e dimensões, excepto a medida Presentismo e para a dimensão Credibilidade e Segurança no Superior, correspondente à medida Climax Autentizóticos. Desta forma, foi possível concluir que não existem diferenças significativas, com as excepções referidas. Confirmam-se os resultados do teste t, excepto para a Credibilidade e Segurança no Superior, em que as diferenças passaram a ser consideradas significativas.

A tabela seguinte apresenta a comparação de valores médios entre escalas e género sexual.

Tabela 18: Comparação de médias entre Escalas, dimensões e o género sexual dos colaboradores.

Escalas e Dimensões	Género Sexual	
	Masculino	Feminino
Escala Presentismo	3,03	3,33
Trabalho completado	3,63	3,82
Distracção Evitada	2,44	2,84
Escala Presenteísmo	3,67	3,81
Escala Climas Autentizóticos	3,66	3,74
Espírito de camaradagem	3,50	3,54
Credibilidade e Confiança no Superior	3,30	3,62
Comunicação Franca e Aberta com Superior	3,29	3,60
Oportunidades de Desenvolvimento e Aprendizagem	4,09	4,10
Equidade / Justiça	4,26	3,95
Conciliação trabalho - Família	3,47	3,64
Escala Auto-Eficácia	3,79	3,77

Ao analisar a tabela 18 (Output 4, Anexo E), verifica – se que a dimensão Equidade/Justiça é, de todas as dimensões e medidas de análise, a única que apresenta um valor médio superior, nomeadamente para o sexo masculino, ou seja, em termos médios são os indivíduos do sexo masculino que mais percebem sentimentos de equidade/Justiça por parte das suas organizações. Nesta amostra, verifica-se ainda que as medidas avaliadas e suas dimensões apresentam, há excepção da dimensão Equidade /Justiça, valores médios superiores para o sexo feminino. Contudo, apenas existe uma relação significativa entre o género e a Escala de Presentismo e a sua dimensão Distracção Evitada e a dimensão Credibilidade e Segurança no Superior, todas elas superiores para o sexo feminino.

Tanto a escala Auto – Eficácia, como a dimensão Oportunidades de Desenvolvimento e Aprendizagem apresentam valores médios praticamente idênticos para ambos os sexos, sem contudo existirem diferenças estatisticamente significativas entre si.

7.2) ACTIVIDADE PROFISSIONAL

Para estudar a relação com esta variável, uma vez que não tem significado estatístico a comparação de grupos com reduzida dimensão, foram retirados, da colectividade de

dados obtida, alguns elementos que, relativamente à categoria profissional, apresentavam uma dimensão reduzida (menos de três observações) e que devido à sua fraca representatividade, inviabilizavam os resultados posteriores das comparações entre grupos. Foi também realizado o agrupamento de algumas profissões que apresentavam semelhanças entre si, de forma a facilitar a análise dos dados. O Output 5 (Anexo E), demonstra a distribuição de frequências para as profissões estudadas.

Seguidamente, procedeu – se à utilização de uma ANOVA, com o intuito de comparar os valores médios obtidos entre uma variável quantitativa nas classes de uma variável qualitativa nominal (Gageiro & Pestana, 2005). Deste modo, apurou – se os pressupostos desta aplicação, onde se verificou, com o resultado do teste à homogeneidade de variâncias (Output 6, Anexo E), que todas as medidas e dimensões, excepto para a dimensão Equidade/Justiça, apresentam um valor de prova superior a 5%, o que permite a utilização da ANOVA.

Através do Output 7 (Anexo E), verifica-se que o valor de prova é inferior a 5% para a dimensão Distracção Evitada (0.027), Escala Climas Autentizóticos (0.016), Espírito de Camaradagem (0,019), Comunicação Franca e Aberta com o Superior (0,000), Conciliação Trabalho - Família (0,007) e Escala Auto – Eficácia (0,000), logo rejeita -se a hipótese da sua média ser igual para todas as categorias da profissão.

Constata – se então que, os colaboradores apresentam em termos médios, relativamente ao tipo de clima organizacional onde estão inseridos, percepções significativamente diferentes, segundo o tipo de actividade profissional, principalmente em factores relacionados com o espírito de camaradagem e união entre colaboradores, bem como, o tipo de comunicação hierárquica e a harmonização profissional e familiar existente. É ainda possível constatar que a capacidade de concentração que as pessoas manifestam quando se sentem com sintomas de presentismo (Distracção Evitada), é também em termos médios, estatisticamente diferente, segundo o sector profissional, bem como a auto-eficácia percebida por cada trabalhador.

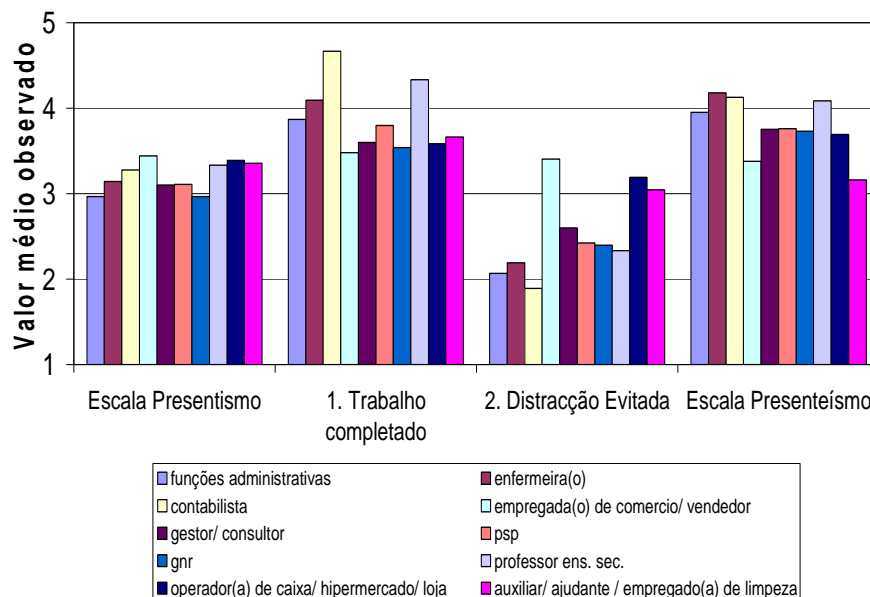
Por sua vez, verifica – se que o valor de prova é superior a 5% para as Escalas Presentismo e Presenteísmo, e para as dimensões Trabalho completado, Credibilidade e Confiança no Superior, Oportunidades de Desenvolvimento e Aprendizagem e Equidade/Justiça, o que leva à aceitação da hipótese da sua média ser igual para todas as categorias da profissão, ou seja, não se verificam diferenças significativas.

Apesar dos resultados obtidos, é necessário ter em consideração que nem todos os pressupostos de aplicação deste método estatístico se verificam, como o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis. Desta forma, recorreu – se à utilização de um teste não paramétrico equivalente, o teste de Kruskal-Wallis, para a análise da igualdade de medianas para todos os grupos, de forma a averiguar os resultados anteriores.

Através da análise do Output 8 (Anexo E), é possível constatar que o valor de prova é inferior a 5% para a dimensão Distracção Evitada (0.038), Escala Climas Autentizóticos (0.030), Espírito de Camaradagem (0.027), Comunicação Franca e Aberta com o Superior (0.001), Conciliação trabalho -família (0.019) e Escala Auto – eficácia (0.000), logo os resultados da ANOVA são confirmados.

Relativamente à existência ou não, de diferenças significativas entre as categorias profissionais (Output 9, Anexo E), através dos valores médios, é possível verificar que o valor médio da dimensão Distracção Evitada (da Escala de Presentismo) é superior para o empregado de comércio/ vendedor, operador de caixa e auxiliar/ ajudante e inferior para funções administrativas, enfermeiro e contabilista (Fig.4), sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas.

Figura 4: Comparação de valores médios entre a escala Presentismo, suas dimensões e escala Presenteísmo, segundo sectores de actividade.



Observando as figuras 5 e 6, comparando os valores médios da escala Climas Autentizóticos e dimensões Espírito de Camaradagem, Comunicação Franca e Aberta com

o Superior e Conciliação Trabalho - Família (Outputs 9, Anexos E), verifica – se que estes são superiores para gestor/ consultor, funções administrativas e enfermeiro e inferior para funções militarizadas, sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas.

Na amostra, a média das dimensões Credibilidade e Confiança no Superior, Oportunidades de Desenvolvimento e Aprendizagem e Equidade/Justiça apresentam as diferenças ilustradas entre o sector profissional, no entanto, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas.

Figura 5: Comparação de valores médios entre a escala Climias Autentizótico e suas dimensões, segundo sectores de actividade.

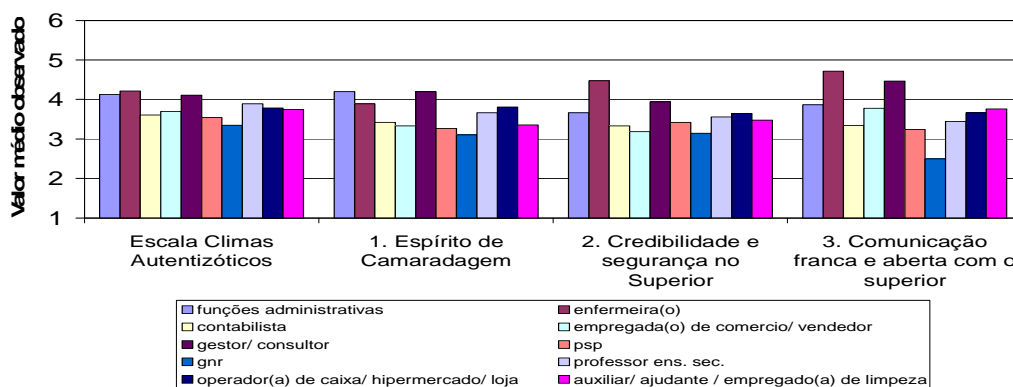
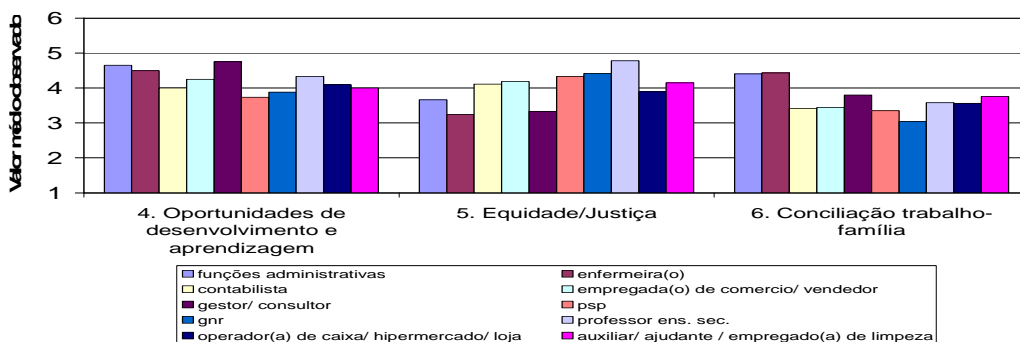


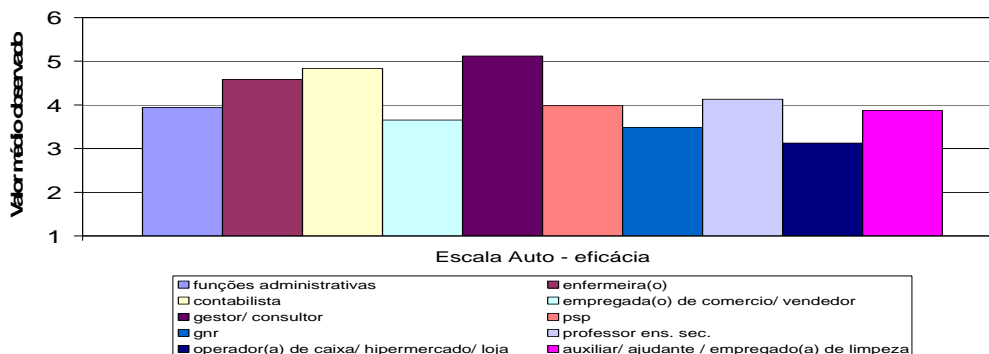
Figura 6: Comparação de valores médios entre a escala Climias Autentizótico e suas dimensões, segundo sectores de actividade.



O valor médio da Escala Auto - Eficácia é superior para gestor/ consultor, contabilista e enfermeiro e inferior para operador de caixa, empregado de comércio/ vendedor e GNR, sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas.

As diferenças referidas podem ser observadas através da figura 7.

Figura 7: Comparação dos valores da escala Auto – Eficácia, segundo sectores de actividade



7.3) PRODUTIVIDADE LABORAL DEMONSTRADA

Para caracterizar a produtividade laboral determinou-se o número total de horas de não produtividade, por dia, devido aos vários problemas de saúde mencionados.

Visto não se verificar o pressuposto de normalidade para quase todas as variáveis, correspondentes às escalas e dimensões em análise (Output 2, Anexo E), o coeficiente de correlação utilizado para o estudo foi o de Spearman. Como se pode apurar, todos os valores de prova são bastante superiores ao valor de referência de 5% (Output 10, Anexo E), pelo que não se verifica qualquer relação estatisticamente significativa entre todas as escalas e respectivas dimensões com a produtividade, medida pelo total de horas de não produtividade referidas, devido aos vários problemas.

Conclui-se então que, não existe qualquer relação estatisticamente significativa entre a percepção de Climias Autentizóticos, Presentismo e Auto-eficácia com a produtividade laboral demonstrada.

7.4) PROBLEMAS DE SAÚDE MAIS FREQUENTES

Para realizar o cruzamento entre as escalas e correspondentes dimensões e estas variáveis utilizou-se o teste não paramétrico Mann-Whitney, como alternativa ao teste *t de Student*, dado a falha do pressuposto de normalidade para a grande maioria das medidas de análise e suas dimensões.

7.4.1. Alergias/sinusite

Através da observação do Output 11 (Anexo E), constata – se que a única dimensão em que existe uma relação estatisticamente significativa com esta causa de presentismo, é a dimensão Trabalho Completado, apresentando um valor de prova inferior a 5%, sendo superior para os colaboradores que apresentam este problema (Output 12, Anexo E). As restantes escalas e dimensões não apresentam diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos. Comparando os restantes valores médios, a escala Presentismo, escala Presenteísmo e a dimensão Equidade/Justiça são as únicas a apresentar médias superiores para os colaboradores que apresentam este problema.

7.4.2. Dermatites

Este tipo de manifestação física, não apresenta nenhuma relação estatisticamente significativa com qualquer escala ou dimensão em análise, visto todas as variáveis apresentarem um valor de prova inferior a 5% (Output 13, Anexo E). Por outro lado, pela observação do Output 14 (Anexo E), é possível verificar que a escala Presentismo, suas dimensões, a escala Presenteísmo e a dimensão Equidade/Justiça, são as que apresentam valores médios superiores para os colaboradores que apresentam este problema. Contudo, as diferenças entre os dois grupos não são estatisticamente significativas.

7.4.3. Depressão

Observando os valores do Output 15 (Anexo E), o único que apresenta um valor inferior a 5% é a escala Presentismo (0,031), o que indica a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os indivíduos que tem este problema e os que não tem. Através do Output 16 (Anexo E), constata – se que são os colaboradores que sofrem deste problema de saúde que apresentam um valor médio superior na relação com a medida Presentismo. A medida Climas Autentizóticos e algumas das suas dimensões, nomeadamente: Credibilidade e Segurança no Superior, Comunicação Franca e Aberta com o Superior, Oportunidades de desenvolvimento e Aprendizagem e Equidade/Justiça, também apresentam valores médios superiores para os que apresentam este problema, contudo, a relação existente não é significativa.

7.4.4. Stress /Ansiedade

Observando os Outputs 17 e 19 (Anexo E), ambas as variáveis em estudo apresentam valores de prova reveladores da existência de diferenças estatisticamente significativas, para a escala Presentismo, entre os dois grupos.

Comparando os valores médios (Output 18 e Output 20; Anexo E), a variável Stress apresenta valores superiores para os que estão presente esta influência, para as dimensões Trabalho Completado, Distracção Evitada e Equidade/Justiça. Porém, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas. Já a variável Ansiedade, apesar de não existir diferenças significativas entre os dois grupos (excepto na medida presentismo), as dimensões Trabalho Completado, Distracção Evitada, Equidade/Justiça e a escala Climias Autentizóticos apresentam valores superiores para os que sofrem deste problema.

7.4.5. Cefaleias e Enxaquecas

Observando os valores de prova obtidos através do Output 21 (Anexo E), ambas as manifestações físicas, cefaleias (0,019) e enxaquecas (0,030), apresentam uma relação significativa para a escala Presentismo e sua dimensão Distracção Evitada. Em termos médios (Output 22, Anexo E), a escala Presentismo (3,43) e dimensão Distracção Evitada (3,03) apresentam valores superiores para os colaboradores que apresentam este sintoma. Já a escala Presenteísmo é a única em que existe uma superioridade, sem ser significativa, dos colaboradores que não estão sob influência destes sintomas. Por sua vez, a escala Auto-Eficácia apresenta valores médios idênticos (3,78) para ambos os grupos.

7.4.6. Infecções Respiratórias /Asma

O Output 23 (Anexo E), demonstra que para a variável Infecções Respiratórias, a Escala Presentismo e a dimensão Equidade /Justiça apresentam valores de prova de 0,024 e 0,038 respectivamente, ou seja, inferior ao valor de referência de 5%, o que revela a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos. Relativamente à variável Asma, apenas se verifica num elemento da amostra, pelo que não é possível estudar a relação das escalas e dimensões com este problema.

7.4.7. Refluxo Gastro - Esofágico / Hipertensão arterial

No que respeita aos problemas acima mencionados, verifica-se, através da análise do Output 24 e output 27 (Anexo E), que nenhuma escala ou dimensão apresenta valores de prova inferiores a 5%. Assim, conclui-se que não existe qualquer relação significativa entre as escalas e dimensões e este tipo de problemas.

7.4.8. Lombalgias /Dores Mestruais

Quanto à variável Lombalgias, o Output 25 (Anexo E) aponta para um valor de prova inferior ao valor de referência de 5%, para a escala Presentismo (0,022) e sua dimensão Distracção Evitada (0,045), demonstrando a existência de uma relação significativa entre a escala e a dimensão referida com esta variável, para os indivíduos que detêm este problema (Output 26, Anexo E). Quanto à variável Dores Mestruais, o Output 28 (Anexo E) revela também um valor de prova inferior a 5% para a escala Presentismo (0,010) e sua dimensão Distracção Evitada (0,037). Logo, existe uma relação significativa com esta variável e a escala e dimensão mencionada, principalmente para os indivíduos que detêm este problema (média = 3,61- escala Presentismo e média = 3,26 – dimensão Distracção evitada) (Output 29, Anexo E).

8 - DISCUSSÃO

Actualmente são cada vez as citações ao conceito Presentismo, o que revela, que, embora sejam cada vez mais as organizações que demonstram e praticam comportamentos positivos e responsáveis para com os seus colaboradores, ainda existem organizações que não o fazem, ou então, existem outras causas que originam ou mantêm este problema organizacional.

A maior pertinência encontrada para a realização deste estudo, deveu-se sobretudo à actualidade das organizações, e ao nível do bem – estar físico e psicológico dos seus colaboradores, no momento em que estão a exercer funções, i é, cada vez mais verifica - se que os indivíduos, mesmo não possuindo condições físicas e mentais para realizar as suas tarefas organizacionais, praticam -as. Desta forma, parafraseando Hemp (2004), embora a produtividade organizacional seja algo que qualquer empresa tenta assegurar, a realidade demonstra que manter os colaboradores no activo, sem possuírem condições de saúde para exercerem as suas actividades, continua a ser um dos principais motivos para as oscilações na produtividade das empresas actuais.

Surge assim, a necessidade de compreensão sobre que factores poderão influenciar o estado de saúde dos colaboradores dentro de uma organização, mais propriamente, sobre a forma como o clima positivo pode influenciar os estados de saúde, bem como, a importância da influência de uma característica individual positiva (Auto-eficácia) no melhoramento do estado de saúde.

Neste sentido, surge o objectivo deste trabalho, ou seja, tentar analisar a influência de percepções individuais sobre o clima autenticizótico das organizações, nos níveis de presentismo apresentados pelos colaboradores, bem como, a influência moderadora da auto-eficácia, na relação descrita anteriormente.

Implicações para a investigação

Quanto às propriedades psicométricas, os instrumentos utilizados revelam maioritariamente boas qualidades psicométricas, quanto à análise da consistência interna das escalas, à excepção da escala presentismo, como possível observar nas respectivas análises factoriais. Relativamente ao pressuposto da normalidade, essencial para o prosseguimento de determinadas análises estatísticas, este apenas se verificou para a escala

climas autenticos e para a escala auto-eficacia, sendo que todas as restantes escalas apresentaram distribuicao não normal.

Em primeiro lugar, os resultados provenientes da análise da amostra, quanto à forma como os colaboradores percebem a sua organização, como possuidora de clima autentic ou não, revelaram que, os trabalhadores percebem a sua organização como possuidora de clima autentico. Depois da verificacao deste facto, prosseguiu – se com a análise da primeira hipótese formulado, que pretendeu analisar se o clima autentico influenciava negativamente a auto – eficacia.

Após a análise dos resultados obtidos, foi possível constatar que, apenas a escala climas autenticos e suas dimensoes Credibilidade e Seguranca no Superior e Comunicacao Franca e Aberta com o Superior, apresentavam uma relacao estatisticamente significativa com a variavel Auto-Eficacia, para $p=0,05$. Todas as restantes dimensoes e escalas, possuam valores de prova superiores ao valor de referencia de 5%, o que se traduz na inexistencia de relacoes significativas entre as variaveis em análise. Desta forma, analisando os coeficientes de correlacao obtidos, foi possível verificar que, a maioria dos valores são muito baixos, aproximando - se do valor zero, embora sempre positivos. Verifica – se ainda que para a escala climas autenticos e dimensoes Credibilidade e Seguranca no Superior e Comunicacao Franca e Aberta com o Superior, existem correlacoes fortes entre as variaveis e a variavel auto eficacia, para um nível de significancia de 0,01.

Desta forma, conclui – se que a hipótese formulada não se verifica, visto serem poucas as relacoes estatisticamente significativas entre as variaveis e visto os coeficientes de correlacao apresentados serem sempre positivos, o que indica que, sempre que se verificam aumentos na variavel clima autentico e nas duas respectivas dimensoes, existem aumentos na percepcao de auto-eficacia.

Os resultados alcançados vão ao encontro de alguns estudos empiricos, como o demonstrado pelos autores Chiang et al. (2005), que revelam a existencia de correlacoes positivas entre as variaveis em estudo. Por sua vez, Bandura (1997) também refere a importancia de emocoes positivas, pois permite - nos elevar a nossa auto-eficacia como individuos e colaboradores de uma instituicao, tornando-nos confiantes e reconhecidos pelo nosso trabalho, contrariamente às emocoes negativas que minam a percepcao de confianca sobre nós próprios.

Compreende – se então que a existência de sentimentos positivos na percepção dos indivíduos acerca do clima organizacional fomenta a percepção de auto-eficácia individual. Assim, é plausível que climas autenticizantes, que se caracterizam por serem climas conciliadores do estado profissional e pessoal dos colaboradores e que se caracterizam pela positividade, possuem uma maior credibilidade e uma comunicação entre hierarquias e membros mais aberta e eficaz e que daí resulte percepções de auto – eficácia individual mais elevadas.

A segunda hipótese formulada, pretendeu analisar se a auto – eficácia influenciava positivamente os níveis de presentismo dos colaboradores.

Através da análise dos valores de prova, foi possível verificar que todas as variáveis apresentavam valores inferiores ao valor de referência de 5%, o que permitiu verificar a existência de relações estatisticamente significativas entre as variáveis em análise.

Quanto às correlações existentes, todas as variáveis apresentam valores muito baixos, sendo que o valor mais baixo está relacionado com a escala presentismo (0,045), o que se traduz na fraca associação linear entre as variáveis. Consta – se ainda a verificação da hipótese, pois todos os coeficientes apresentam valores correlacionais positivos com a exceção da dimensão Trabalho Completado, visto apresentar um valor de correlação negativo, o que revela que, quando existem aumentos na percepção de auto – eficácia, estes estão associados em média a diminuições na quantidade de trabalho que é efectuada quando os colaboradores estes estão sob influência de causas de presentismo. A obtenção deste resultado, vai ao encontro da defesa de alguns autores (Maddux, 1995; O’Leary & Brow, 1995; Bandura, 1997), que enaltecem que estados elevados de auto-eficácia potenciam o melhoramento de comportamentos de saúde, física e psicológica. Contudo, é de ressaltar que a maioria dos problemas de saúde apresentados como sintomas de presentismo, são estados crónicos de doença, logo, torna – se difícil extinguir determinados sintomas, mesmo possuindo elevados níveis de auto-eficácia.

Relativamente à terceira hipótese formulada, ou seja, o clima autenticizante influencia negativamente os níveis de presentismo, tomou-se em consideração a inexistência da relação entre estas duas variáveis, através da observação dos valores de prova apresentados em análise. Desta forma, visto todos eles serem bastantes superiores ao valor de referência de 5%, não foi possível prosseguir com a análise da hipótese em questão.

Por último, a quarta hipótese formulada pretendia analisar a influência moderadora da auto-eficácia na relação de influência entre o clima autentizótico e os níveis de presentismo, contudo, derivado à ausência de relação entre ambas as variáveis, esta hipótese não foi verificada.

Quanto aos procedimentos exploratórios realizados e relativamente ao género sexual, para as variáveis e dimensões apresentadas, apenas existe uma relação significativa entre o género e a medida de Presentismo e a sua dimensão Distracção Evitada e a dimensão Credibilidade e Segurança no Superior, todas elas superiores para o sexo feminino. Este resultado é sustentado pela literatura, tal como é apresentado por Simpson (1998), nomeadamente para as dimensões da escala presentismo.

Relativamente ao tipo de actividade profissional, existem algumas relações significativas entre as profissões e as variáveis em estudo, como por exemplo a dimensão Distracção Evitada (medida Presentismo), sendo superior para funções comerciais e de contacto com o público (empregado de comércio/ vendedor, operador de caixa e auxiliar/ ajudante) e inferior para actividades mais individualizadas (funções administrativas, enfermeiro e contabilista). Já para a medida de Climas Autentizóticos e dimensões Espírito de Camaradagem, Comunicação Franca e Aberta com o Superior e Conciliação Trabalho - Família, esta é superior para gestor/consultor, funções administrativas e enfermeiro e inferior para funções militares. Por último, a medida de Auto-eficácia é superior para gestor/ consultor, contabilista e enfermeiro e inferior para operador de caixa, empregado de comércio/ vendedor e GNR.

Quanto ao tipo de produtividade laboral alcançada pelos trabalhadores, verificou-se que não existe qualquer relação estatisticamente significativa entre a percepção de Climas Autentizóticos, Presentismo e Auto-eficácia. A constatação deste resultado, não deixa de ser revelador, pois autores como Hemp (2004) ou Rego & Souto (2005), referem a existência de relações entre produtividade e presentismo ou mesmo entre produtividade e climas autentizótico. Por último, no que concerne aos problemas de saúde apresentados pelos colaboradores, pode-se constatar que, relativamente a alergias e sinusite, apenas existe uma relação significativa com a dimensão trabalho completado, sendo superior para os indivíduos que apresentam este problema. Tal facto, deve – se sobretudo à dificuldade encontrada pelos colaboradores para realizar trabalho quando estão sob influência deste tipo de problemas crónicos, comparativamente aos indivíduos com ausência dos mesmos.

Quanto a sintomas de foro psico-somático como, depressão, stress ou ansiedade, verifica-se uma relação significativa com a escala Presenteísmo, sendo superior para todos os colaboradores que apresentam este sintoma. Desta forma, para os indivíduos com este tipo de sintomas, as limitações sentidas no trabalho são significativas, tornando – se impeditivo em muitas circunstâncias. Sintomas como cefaleias e/ou enxaquecas, lombalgias e dores menstruais, apresentam também uma relação significativa com a escala Presenteísmo e dimensão Distração evitada. Esta relação deve – se sobretudo à natureza física e psicológica deste tipo de sintomas, o que promove estados de constante inquietação por parte dos indivíduos, tornando .- se difícil manter estados de concentração em momentos em que se está perante estas causas de presentismo. Já as infecções respiratórias revelam uma relação significativa com a mesma escala e com a dimensão Equidade/Justiça. Ambos os tipos de problemas são superiores para quem os possui. Aos restantes problemas, tais como, hipertensão arterial e dermatite, não possuem quaisquer relações com alguma escala ou dimensão.

Limitações encontradas

A primeira limitação diz respeito ao facto dos dados das variáveis independente, dependente e moderadora, terem sido recolhidos simultaneamente e na mesma fonte, i é, avaliou-se para o mesmo grupo de sujeitos, as três variáveis em análise. Deste facto derivam, segundo Podsakoff e Organ, (1986), risco de variância do método comum, que futuros estudos deveram ter em conta e evitar. A segunda limitação encontrada, remete para a dimensão da amostra, que possui no total 109 sujeitos. Kline (1986), salienta que a análise factorial deve ter um mínimo de 100 sujeitos e que a relação nunca deverá ser inferior a três sujeitos por item. Ora de acordo com a dimensão da amostra obtida, apesar de ser ligeiramente superior aos 100 sujeitos, não chega à dimensão óptima de 135 sujeitos (valor correspondente ao numero de itens no somatório das escalas). Uma possível alteração a este factor limitativo, corresponderá a um aumento substancial na dimensão da amostra em estudos posteriores. A terceira limitação, diz respeito às qualidades métricas obtidas, nomeadamente ao estudo do pressuposto da normalidade, que apenas se verificou para duas variáveis em estudo. Tal facto inviabilizou a utilização de métodos correlacionais de maior potência, indispensáveis para uma análise que permita estabelecer nexos de causalidade entre as variáveis envolvidas.

9 - CONCLUSÃO

Existem algumas implicações importantes a ter em conta com a realização deste trabalho, nomeadamente, o facto de este ter uma função sensibilizadora para com os responsáveis organizacionais, face à importância inevitável e urgente do fenómeno presentismo, ao nível dos indivíduos como recursos fundamentais de uma organização, bem como à criação de estruturas organizacionais saudáveis e produtivas.

Outra implicação para a gestão, diz respeito ao aumento significativo de organizações com forte consciencialização da importância de estruturas organizativas saudáveis, positivas e potencializadoras de bem-estar aos seus colaboradores, facto verificado neste estudo, dado à diversidade de organizações envolvidas e ao reconhecimento destas como autênticas.

Este estudo revelou ainda que, aumentos na percepção da maioria das dimensões autênticas, associam-se a aumentos na percepção de auto-eficácia dos colaboradores, o que reflecte a importância deste tipo de dimensões nos sentimentos de auto-eficácia individual, dentro de uma organização

Do ponto de vista dos futuros estudos a realizar neste campo de análise, novos investigações serão relevantes tendo em conta um rigor metodológico que ultrapasse as limitações verificadas nesta investigação. Uma das causas prováveis para as limitações sentidas, poderá estar associada ao tipo de amostra recolhida, não só em termos dimensionais, mas também em termos da heterogeneidade de organizações envolvidas, o que também inviabiliza a inferência dos resultados obtidos. Desta forma, sugere – se que, futuramente, sejam analisadas organizações específicas, quer em termos comparativos, para o caso de mais de uma organização, ou a nível individual, segundo um sector de actuação particular. Também seria interessante perceber a influência de outras características psicológicas positivas, que possam estabelecer uma influência moderadora ou mediadora na relação das variáveis, ou mesmo uma relação negativa com os níveis de presentismo, tentando desta forma encontrar características psicológicas positivas que diminuam os níveis de presentismo.

Só através da continuidade das descobertas nesta área de investigação, é que se torna possível compreender um fenómeno, ainda meio subliminar, mas que provoca efeitos devastadores para a saúde individual e por consequência, organizacional.

10 – BIBLIOGRAFIA

- Allen, H., Hubbard, D. & Sullivan, S. (2005). The burden of pain on employee health and productivity at a major provider of business services. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 47 (7), p. 658-670. Academic Search complete
- Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, Vol.54, pp. 502-509. Consultado a 20 Fevereiro de 2008 através da fonte www.ispa.pt/ebSCO/ Academic Search Complete
- Bandura, A. (1991). Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavioral change. *Industrial and Organizational Psychology*. Vol.1, Aldershot: Edward Elgar, p. 565-589.
- Bandura, A. (1981). Self-referent thought: A developmental analysis of self-efficacy. In John H. Favel & Lee Ross (Eds) *Social Cognitive development: Frontiers and possible futures*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of Control*. Nueva Jersey: Freeman
- Bandura, A. (2002). *Self-efficacy: The exercise of control*
- Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, and statistical research. *Journal of Personality and Social Psychology*. vol 51, nº 6, pp 1173-1182
- Bowles, M. (1997). The myth of management; direction and failure in contemporary organizations. *Human Relations*, vol.50, nº 7, p. 779-803.
- Brown, S. & Sessions, J. (2004). Absenteeism, “Presenteeism”, and Shirking. *Economic Issues*, vol.9 (1)
- Burton, W., Conti, D., Chen, C., Schultz, A. & Edington, D. (2001). The Impact of Allergies and Allergy Treatment on Worker Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43 (1), 64-71
- Burton, W., Chen, C., Conti, D., Schultz, A. & Edington, D. (2006). The Association between Health Risk Change and Presenteeism Change. *Journal Of Occupational and Environmental Medicine*. 48(3), 252-263
- Burroughs, S. M. & Eby, L. T. (1998). Psychological Sense of Community at Work: a Measurement System and Explanatory Framework. *Journal of Community Psychology*, 26, pp 509 - 532
- Cartwright, S. & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. London: Sage. (PsyCinfo)

- Chiang, M. M., Nunez, A. P. & Huerta, P. C. (2005). *Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educacion superior*. Horizontes Empresariales, Nov. vol 4 .(1), p. 61-74. Fonte: www.ispa.pt / ebSCO/ Academic Search Complete.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C. & Cardoso, C. C. (2006). *Manual de comportamento organizacional e gestão*, Lisboa: Editora RH.
- Cunha, M. P. & Rego, A. (2007a). Authenticizotic Climates and Employee Happiness: Pathways to Individual Performance. *Journal of Business Research*, vol. 61 (7). Consultado em Julho de 2008, pp 739-752, através da fonte: www.ispa.pt / ebSCO/ PsycInfo
- Cunha, M. P., Rego, A. & Cardoso, C. C. (2007b). *Tempos Modernos. Uma história das organizações e da gestão*. (1ªEd), Lisboa:Silabo. p. 418-451
- Cunha, M.P., Rego, A. & Cunha, R.C. (2007c). *Organizações Positivas*, (1ª Ed) Pub.: Dom Quixote
- Dewa, K.; Keefeb, V. & Smallb, K. (2004). “Choosing” to work when sick: workplace presenteeism. Department of Public Health, Wellington School of Medicine and Health Sciences. University of Otago. Consultado em Março de 2008 através da fonte www.ispa.pt /ebSCO/ Academic Search Complete
- D`Oliveira, T. (2005). *Teses e Dissertações*. Lisboa: RH
- Drucker, P. (2002). They're not employees, They're people. *Harvard Business Review*. Consultado em Março 2008 através da fonte: www.ispa.pt /ebSCO
- Dulk, L. D, Doorne-Huiskes, A. V., Schippers J. (1999). Organizações “Amigas da família”.*Sociologia-Problemas e práticas*, nº 29, p. 31-50.
- Faria, L. & Simões, L. (2002). Auto-eficácia em contexto educativo. *Psychologica: Revista de Psicologia*. 31, p. 177-196
- Ferreira, A. (2007). A esperança é a última a morrer? *Capital Psicológico Positivo e Presentismo. Comportamento Organizacional e Gestão*, 13, 1, 37–54
- Florehand, G. A., Gilmer, B. & Von, H.(1964). Environmental variation in studies of Organizational behavior. *Personal Psychology*, 62 (6),p. 361-382
- Frost, P. J. (2003). *Toxic Emotions at Work*. Boston, AM: Harvard Business School Press. Consultado em Março 2008 através da fonte Ebsco
- Grinyer, A. & Singleton, V. (2000). Sickness Absence as Risk-Talking Behavior: A Study of Organizational and Cultural Factors in the Public Sector. *Health, Risk & Society*, 2, 1.

- Goetzel, R., Ozminkowski, R., Sederer, L., Mark, T. (2002). The business case for quality mental health services: Why employers should care about the mental health and well-being of their employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 44 (4), p. 320-330. (Academic Search Complete)
- Gomes, F. S., Cunha, M. P., & Rego, A.(2006). *Organizações Autênticas. Comportamento organizacional e gestão: 21 temas e debates para o século XXI*. Editora Rh, 1ª Edição
- Heidrick & Stuggles (2007, Maio). As 28 melhores empresas para trabalhar. *Revista Exame*, 277
- Heidrick & Stuggles (2008, Fevereiro). As 37 melhores empresas para trabalhar. *Revista Exame*, 286
- Heidrick & Stuggles (2009, Fevereiro). As 66 melhores empresas para trabalhar. *Revista Exame*, 298
- Hellegren, J., Cervin, A., Nordling, S., Bergman, A. & Cardell, L. O. (2009). Allergic rhinitis and the common cold-high cost to society. *European Journal of Allergy and Clinical Immunology* Vol. 65, issue 6, p. 776-783 (Academic Search Complete)
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work – but out of it. *Harvard Business Review*, 82 (10), 49 – 58. Consultado em Janeiro 2008 através da fonte www.ispa.pt / ebSCO/ PsycInfo
- Kets de Vries, M.F.R.(2001) Creating authentic organizations: well-functioning individuals in vibrant companies. *Human Relations*, 54 (1), pp 101-111
- Kessler, R. C., Adler, L., Ames, M., Barkley, R. A., Birnbaum, H., Greenberg, P., Jonston, J., Spencer T. & Ustun, T. (2005). The prevalence and effects of adult attention deficit/hyperactivity disorder and work performance in nationally representative sample of workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 47 (6), p. 565-572. www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15951716
- Kline, P. (1986). *A Handbook of test construction. Introduction to Psychometric Design*. N.Y.: Methuen and Co., Ltd
- Kline, P. (1991). *Intelligence – The Psychometric view*. London: Routledge.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S, Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M. & Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44 (1), p.14-20.
- Koopmanschop, M., Burdorf, A., Jacob, K., Meerding, W. J., Brouwer, W. & Severens, H. (2003). Measuring productivity changes in economic evaluation. Setting the research agenda. *Pharmacoeconomics*. 23 (1), p. 47 -54.

- Laranjeira, C. A. (2009). O contexto organizacional e experiência de stress: Uma perspectiva integrativa. *Revista de Saúde Pública*. 11 (1), p. 123-133. www.scielo.org/pdf/rsap/v11n1/v11n1a13.pdf
- Latika, V. (1992). Self-efficacy expectations and causal attributions of achievement among male and female university faculty. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 41, issue 3, December, p. 259-269. www.Sciendirect.com
- Leite, E. S. & Uva, A. S. (S.d.). Sociedade Portuguesa de Mercado do Trabalho. www.ensp.unl.pt/.../stress_relacionado_com_o_trabalho
- Laner, A. S. & Junior, J. B. (2004). Repensando as organizações: Da formação à participação. Florianópolis: Fundação Boiteux.
- Lofland, J. H., Pizzi, L., Frick, K. D. (2004). A review of health-related workplace productivity loss instruments. *Pharmacoeconomics*. 22 (3), p. 165-184
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 23, p. 695-706
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital. Developing the Human Competitive Edge. Oxford University Press
- Maddux, J. E. (2002). Stopping the “madness”: Positive psychology and the deconstruction of the illness ideology and the DSM: The handbook of positive psychology. pp: 12-25. New York: Oxford Press (Psycinfo)
- Maddux, J. E. (Ed.) (1995). Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research and application. New York: Plenum Press. (Psycinfo)
- Martinez, L.F., Ferreira, A.I., Sousa, L.M. & Cunha, J.V. (2007). A Esperança é a ultima a morrer? Capital Psicológico Positivo e Presentismo. *Comportamento Organizacional e Gestão*, Vol. 13, nº 1, p.37-54
- Moura, E. (1997). O melhor do mundo são as pessoas. *Pessoal*, vol. 78, 6ª série, p 4-7
- O`Leary, A. (1985). Self-Efficacy and Health. *Behaviour research and Therapy*. 23,4, 437–451
- Ozminkowski, R. J., Goetzel, R. Z. & Long, S. R. (2003). A Validity analysis of the work productivity short inventory (WPSI) instrument measuring employee health and productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 45, nº 11, p. 1183-1195
- Parker, S. (1998). Enhancing tole-breadth self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 83, pp: 835-852
- Parvis, F. (1996). Mudar a produtividade e a qualidade de vida com a flexibilidade. *Pessoal*, vol. 73, 6ª série, p. 22-25

- Pedroso, E. (2000). Factores de stress nos enfermeiros a trabalhar com crianças com doença oncológica. *Enfermagem*. Lisboa, 19 (2), p. 30-36
- Pilette P. C. (2005). Presenteeism in nursing: A clear and present danger to productivity. *Journal of Nursing Administration*. Vol. 32, issue 6, p. 300-303. (Academic Search Complet)
- Pinto, M. F. (2006). Absentismo: Fenómeno individual ou organizacional? Lisboa: ISPA
- Phillips, J. C., Russel, R. K. (1994). Research self-efficacy, the research training environmental and research productivity among graduate students in counseling psychology. *The Counseling Psychologist*. October, vol. 22,nº 4, p. 628-648. <http://tcp.sagepub.com/content/22/4/628.short>
- Pritchard, R. & Karasick, B. (1976). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*. 9, p. 110-119
- Rego, A. (2002). Climas éticos e comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, vol. 42, nº1
- Rego A. (2004). Organizações autenticizóticas: Desenvolvimento e validação de um Instrumento de medida. *Estudos de Gestão*; IX(1):53–76.
- Rego, A., Souto, S. (2004). Comprometimento organizacional em organizações autenticizóticas: Um estudo luso-brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, 44 (3), 30-43.
- Rego, A. & Souto, S. (2005). Como os climas organizacionais autenticizóticos explicam o absentismo, a produtividade e o stress: Um estudo luso-brasileiro. *Documentos de Trabalho em Gestão*. Universidade de Aveiro, DEGEI, G/nº 5/
- Ribeiro, J. P. (1992). *Investigação e avaliação em psicologia e saúde*. Lisboa: Climepsi Editores
- Rego, A., Souto, S. & Cunha, M. P. (2007). Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. *Comportamento Organizacional e Gestão*. Vol.13, nº 1, p. 7-36.
- Ribeiro, J. L. (1995). Adaptação de uma escala de avaliação da auto-eficácia geral. *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*, 3, 163-176
- Robinson, S. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*. 41,4, pp. 563 - 755
- Saks, A. M. (1994). Moderating effects of self-efficacy for the relationship between training method and anxiety and stress reactions of newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 15, p. 639-654. (Psycinfo)

- Senge, P. (2001). As pessoas não são recursos. Entrevista concedida à revista *Executive Digest*, Julho, p. 58-62
- Silva, J. T. & Paixão, M. P. (2007). Estudos sobre o papel da auto-eficácia em contextos educativos. *Psychologica: Revista de Psicologia*.44, p. 7-10
- Simpson, R. (1998). Presenteeism, Power and Organizational Change: Long Hours as a Career Barrier and the Impact on the working lives of women managers. *British Journal of Management*, 9, pp: 37-50
- Snyder, C. R., Lopez, S. J. (2007). *Positive Psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand Oaks: Sage.
- Stajkovic, A. D. , & Luthans, F. (1998a).Self – efficacy and work-related performance: A meta analyses. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998b). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioural approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-73
- Vergara, S. C. & Branco, P. D. (2001). Empresa humanizada: A organização necessária e possível. *Revista de Administração de Empresas*, 41 (2), p. 21-30

ANEXOS

ANEXO A

ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

Caracterização Socio - Demográfica e profissional da Amostra

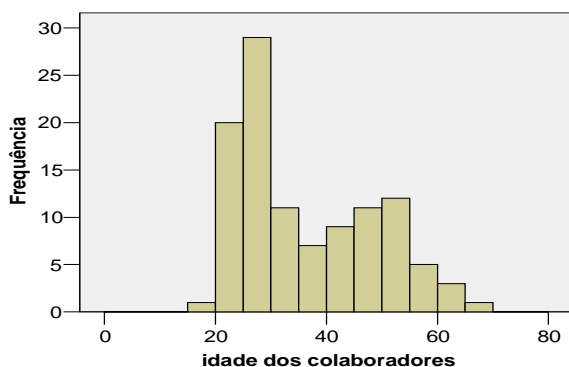
Output 1: Tabela frequências Idade dos Colaboradores

	Frequência	Porcentagem
18 a 25 anos	29	26,6
26 a 40 anos	41	37,6
41 a 50 anos	23	21,1
51 a 65 anos	16	14,7
Total	109	100,0

Output 2: Estatística Descritiva das idades dos trabalhadores

	N	Média	Desvio Padrão	Coef. Variação	Mínimo	Máximo
Idade dos colaboradores	109	35,9	12,2	34%	18	65

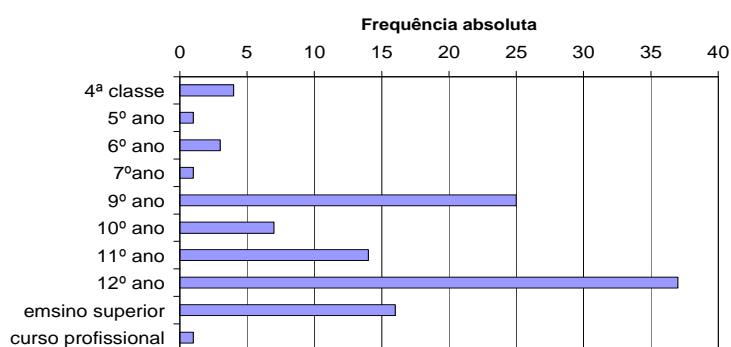
Output 3: Histograma das idades dos colaboradores



Output 4: Tabela frequências Habilitações literárias

	Frequência	Porcentagem
4ª Classe	4	3,7
5º Ano	1	,9
6º Ano	3	2,8
7º Ano	1	,9
9º Ano	25	22,9
10º Ano	7	6,4
11º Ano	14	12,8
12º Ano	37	33,9
Ensino superior	16	14,7
Curso profissional	1	,9
Total	109	100,0

Output 5: Frequências absolutas Habilitações literárias



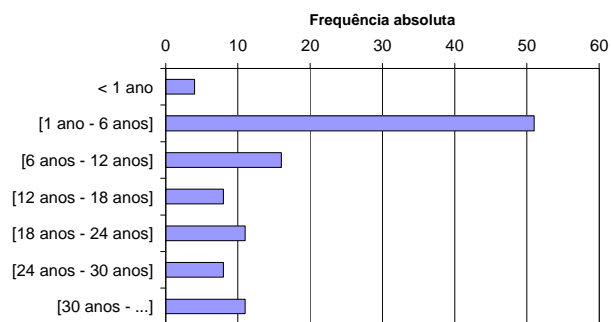
Output 6: Tabela de frequências Profissão

	Frequência	Percentagem
Gnr	21	19,3
Psp	15	13,8
operador(a) de caixa	11	10,1
operadora de hipermercado	8	7,3
enfermeira(o)	7	6,4
funções administrativas	5	4,6
empregada(o) de comercio	4	3,7
Vendedor	4	3,7
Contabilista	3	2,8
Gestor	3	2,8
professor ens. sec.	3	2,8
auxiliar de apoio e vigilância	3	2,8
repositor(a)	2	1,8
segurança privado	2	1,8
Empregada(o) de limpeza	2	1,8
Função publica	2	1,8
Consultor(a)	1	,9
Promotor(a) turistica	1	,9
Musico militar	1	,9
Estafeta	1	,9
Ajudante de construção	1	,9
Comerciante	1	,9
Electricista	1	,9
Coordenadora de zona comercial	1	,9
Operadora de fotocine	1	,9
Operadora frente de loja	1	,9
auxiliar de acção médica	1	,9
cabeleireiro(a)	1	,9
Motorista	1	,9
Informático	1	,9
Total	109	100,0

Output 7: Tabela de Frequências Antiguidade

	Frequência	Porcentagem
<1 Ano	4	3,7
[1 ano - 6 anos]	51	46,8
[6 anos - 12 anos]	16	14,7
[12 anos - 18 anos]	8	7,3
[18 anos - 24 anos]	11	10,1
[24 anos - 30 anos]	8	7,3
[> 30 anos]	11	10,1
Total	109	100,0

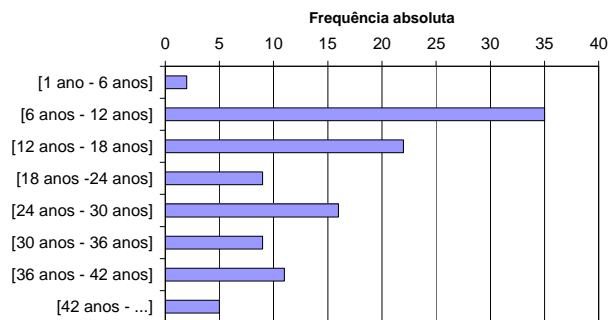
Output 8: Frequências Absolutas Antiguidade



Output 9: Tabela frequência Anos de Experiência

	Frequência	Porcentagem
[1 ano - 6 anos]	2	1,8
[6 anos - 12 anos]	35	32,1
[12 anos - 18 anos]	22	20,2
[18 anos -24 anos]	9	8,3
[24 anos - 30 anos]	16	14,7
[30 anos - 36 anos]	9	8,3
[36 anos - 42 anos]	11	10,1
[> 42 anos]	5	4,6
Total	109	100,0

Output 10: Frequências absolutas Anos de Experiência



Caracterização do estado de saúde, Trabalho e Produtividade da Amostra

Output 11: Estado de Saúde

	Frequência	Porcentagem
Mau	3	2,8
Razoável	31	28,4
Bom	38	34,9
Muito Bom	33	30,3
Excelente	4	3,7
Total	109	100,0

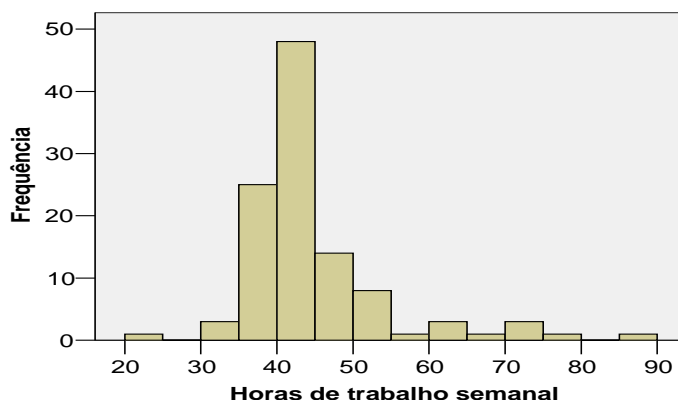
Output 12: Número de horas de Trabalho Semanal

	Frequência	Porcentagem
20	1	,9
30	3	2,8
35	16	14,7
36	7	6,4
37	2	1,8
40	45	41,3
42	1	,9
44	2	1,8
45	6	5,5
47	1	,9
48	7	6,4
50	8	7,3
55	1	,9
60	3	2,8
68	1	,9
70	1	,9
72	2	1,8
78	1	,9
90	1	,9
Total	109	100,0

Output 13: Horas de Trabalho Semanal

	N	Média	Desvio Padrão	Coef. Variação	Mínimo	Máximo
Horas de trabalho semanal	109	42,8	10,1	24%	20	90

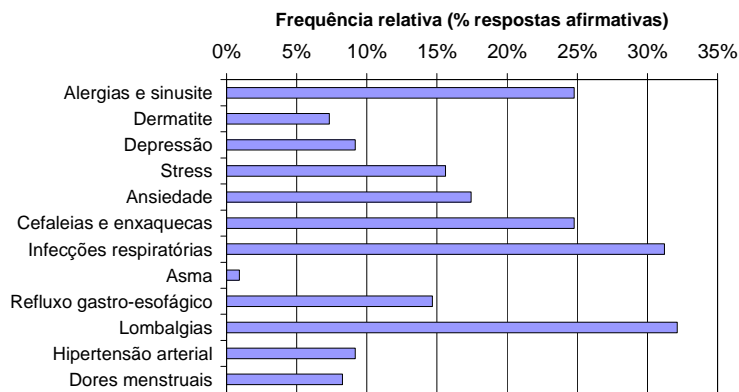
Output 14: Histograma horas de trabalho semanal



Output 15: Problemas de Saúde verificados.

	Não		Sim	
	N	%	N	%
Alergias e sinusite	82	75,2%	27	24,8%
Dermatite	101	92,7%	8	7,3%
Depressão	99	90,8%	10	9,2%
Stress	92	84,4%	17	15,6%
Ansiedade	90	82,6%	19	17,4%
Cefaleias e enxaquecas	82	75,2%	27	24,8%
Infecções respiratórias	75	68,8%	34	31,2%
Asma	108	99,1%	1	,9%
Refluxo gastro-esofágico	93	85,3%	16	14,7%
Lombalgias	74	67,9%	35	32,1%
Hipertensão arterial	99	90,8%	10	9,2%
Dores menstruais	100	91,7%	9	8,3%

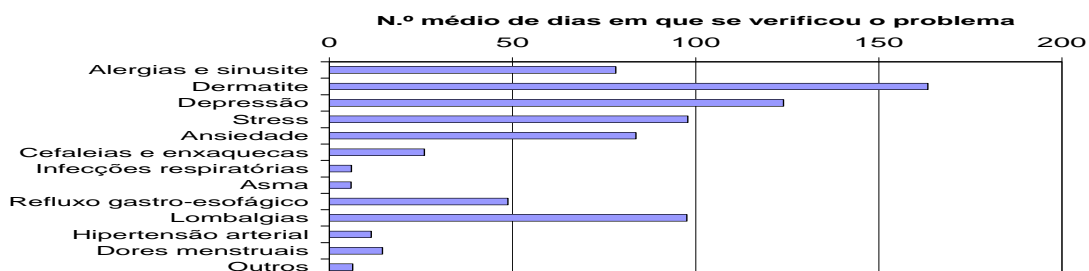
Output 16:



Output 17: Dias por ano afectado pelo problema

	N	Média	Desvio Padrão	Coef. Variação	Mínimo	Máximo
Alergias e sinusite	27	78,2	123,0	157%	1	365
Dermatite	9	163,4	166,6	102%	2	365
Depressão	10	124,0	138,2	111%	3	365
Stress	18	97,8	111,7	114%	2	365
Ansiedade	19	83,7	112,1	134%	3	365
Cefaleias e enxaquecas	27	26,0	65,5	252%	1	350
Infecções respiratórias	33	6,0	3,6	60%	2	15
Asma	1	6,0			6	6
Refluxo gastro-esofágico	17	48,8	52,3	107%	1	180
Lombalgias	34	97,6	121,4	124%	1	365
Hipertensão arterial	10	11,5	9,7	84%	1	30
Dores menstruais	9	14,6	18,3	126%	2	60
Outros	7	6,4	4,8	75%	2	15

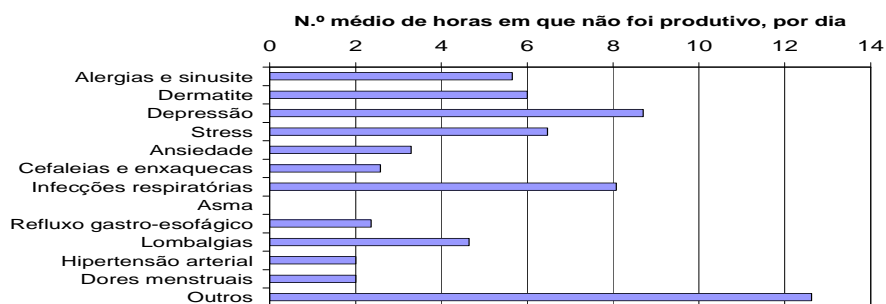
Output 18:



Output 19: Horas de não produtividade por dia, devido a problemas

	N	Média	Desvio Padrão	Coef. Variação	Mínimo	Máximo
Alergias e sinusite	26	5,7	8,5	151%	0	24
Dermatite	4	6,0	12,0	200%	0	24
Depressão	10	8,7	8,9	102%	0	24
Stress	17	6,5	8,5	131%	0	24
Ansiedade	17	3,3	4,6	141%	0	15
Cefaleias e enxaquecas	26	2,6	4,6	179%	0	24
Infecções respiratórias	28	8,1	8,8	109%	0	24
Asma	1	0,0			0	0
Refluxo gastro-esofágico	11	2,4	2,1	87%	0	6
Lombalgias	31	4,6	6,2	134%	0	24
Hipertensão arterial	9	2,0	2,6	132%	0	8
Dores menstruais	8	2,0	4,1	207%	0	12
Outros	8	12,6	8,8	70%	0	24

Output 20:



Output 21: Problemas de Saúde

	Frequência	Porcentagem
Alergias e sinusite	17	16,3
Dermatite (problemas de pele)	1	1,0
Depressão	6	5,8
Stress	11	10,6
Ansiedade	6	5,8
Cefaleias e exaquesas (dores de cabeça)	10	9,6
Infecções respiratórias (Gripe, constipações)	18	17,3
Asma	1	1,0
Refluxo gastro - esofágico (Azia ou má disposição)	4	3,8
Lombalgias (Dores nas costas)	16	15,4
Hipertensão arterial	4	3,8
Dores mestruais	6	5,8
Outros	4	3,8
Total	104	100,0

ANEXO B

QUALIDADES MÉTRICAS

Análise de Fidelidade

Output 1: Análise Fidelidade da escala Presentismo

Alfa de Cronbach	N de Itens
0,359	6

Output 2: Análise de Fidelidade para as Dimensões da escala Presentismo

	Alfa de Cronbach	N de Itens
Trabalho completado	0.770	3
Distracção Evitada	0.826	3

Output 3: Análise de fidelidade para a escala Presenteísmo

Alfa de Cronbach	N de Itens
0,901	8

Output 4:

	Correlação Item- Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
Presenteísmo 21	,679	,890
Presenteísmo 22	,782	,884
Presenteísmo 23	,617	,897
Presenteísmo 24	,753	,883
Presenteísmo 25	,656	,892
Presenteísmo 26	,781	,880
Presenteísmo 27	,791	,880
Presenteísmo 28	,533	,905

Output 5: Análise da Fidelidade da escala Climax Autentizóticos

Alfa de Cronbach	N de Itens
0,906	21

Output 6:

	Correlação item total corrigida	Cronbach's Alpha sem o item
Autentizótica 1	,110	,911
pC2INV	,277	,908
Autentizótica 3	,335	,906
Autentizótica 4	,385	,906
Autentizótica 5	,664	,898
Autentizótica 6	,563	,901
Autentizótica 7	,578	,900

pC8INV	,398	,905
Autentizótica 9	,561	,901
Autentizótica 10	,507	,902
Autentizótica 11	,640	,899
Autentizótica 12	,558	,901
pC13INV	,367	,906
pC14INV	,515	,902
Autentizótica 15	,535	,902
Autentizótica 16	,699	,898
Autentizótica 17	,779	,895
Autentizótica 18	,750	,896
Autentizótica 19	,699	,898
Autentizótica 20	,722	,897
Autentizótica 21	,665	,899

Output 7: Análise de Fidelidade das Dimensões da escala Climas Autentizóticas

	Alfa de Cronbach	N de Itens
1. Espírito de Camaradagem	0.709	4
2. Credibilidade e segurança no Superior	0.790	3
3. Comunicação franca e aberta com o superior	0.861	3
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	0.628	4
5. Equidade/Justiça	0.683	3
6. Conciliação trabalho -família	0.727	4

Output 8: Análise de fidelidade da escala Auto – Eficácia

Alfa de Cronbach	N de Itens
0,953	10

Análise da Validade

Output 9: KMO e Teste de Bartlett da escala Presentismo

Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin.		.743
Teste da Esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado	231,303
	Graus de liberdade	15
	Valor de prova	.000

Output 10: Comunalidades

Itens	Extracção
Apesar do meu problema de saúde consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho.	,686
No trabalho, consegui concentrar-me na concretização dos meus objectivos, apesar do meu problema de saúde.	,791
Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar do meu problema de saúde.	,663
Devido ao meu problema de saúde, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir.	,685
O meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho.	,790
Senti-me desesperado na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde.	,739

Método de extracção: Análise de Componentes Principais.

Output 11: Variância Total Explicada

Componente	Valor Próprio inicial			Após rotação		
	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa
1	2,882	48,039	48,039	2,312	38,526	38,526
2	1,472	24,537	72,576	2,043	34,050	72,576
3	,530	8,833	81,409			
4	,461	7,682	89,091			
5	,339	5,656	94,747			
6	,315	5,253	100,000			

Método de extracção: Análise de Componentes Principais.

Output 12: Matriz Rodada pelo método Varimax

	Factor	
	1	2
Apesar do meu problema de saúde consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho.	-,054	,826
No trabalho, consegui concentrar-me na concretização dos meu objectivos, apesar do meu problema de saúde.	-,060	,887
Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar do meu problema de saúde.	-,380	,720
Devido ao meu problema de saúde, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir.	,810	-,173
O meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho.	,886	-,071
Senti-me desesperado na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde.	,849	-,138

Método de Rotação: Varimax com a normalização de Kaiser.

a Rotação convergiu em 3 iterações

Output 13: KMO e Teste de Bartlett da escala Climax Autentizóticos

Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin.		.855
Teste da Esfericidade	Qui-quadrado	1183,543
de Bartlett	Graus de liberdade	210
	Valor de prova	.000

Output 14: Comunalidades

	Initial	Extraction
Autentizótica 1	1,000	,624
pC2INV	1,000	,593
Autentizótica 3	1,000	,819
Autentizótica 4	1,000	,716
Autentizótica 5	1,000	,718
Autentizótica 6	1,000	,681
Autentizótica 7	1,000	,612
pC8INV	1,000	,748
Autentizótica 9	1,000	,765
Autentizótica 10	1,000	,641
Autentizótica 11	1,000	,772
Autentizótica 12	1,000	,607
pC13INV	1,000	,645
pC14INV	1,000	,651
Autentizótica 15	1,000	,756
Autentizótica 16	1,000	,736
Autentizótica 17	1,000	,824
Autentizótica 18	1,000	,751
Autentizótica 19	1,000	,640
Autentizótica 20	1,000	,729
Autentizótica 21	1,000	,679

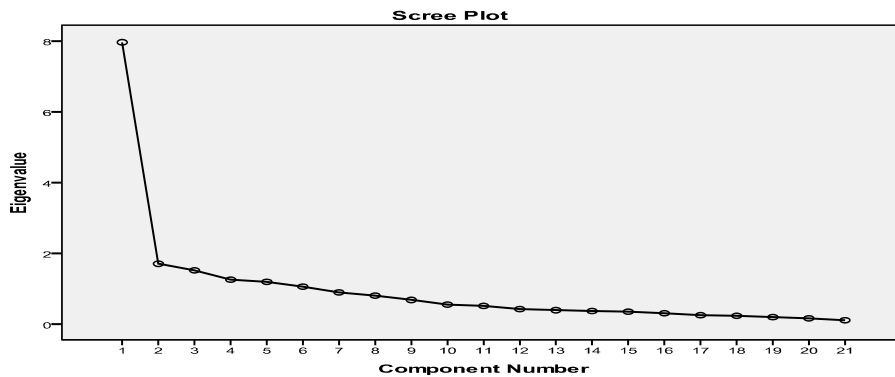
Método de extracção: Análise de Componentes Principais.

Output 15: Variância Total Explicada para escala Climas Autentizóticos

Componente	Valor Próprio inicial			Após rotação		
	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa
1	7,964	37,922	37,922	4,447	21,178	21,178
2	1,707	8,130	46,051	3,193	15,204	36,382
3	1,521	7,243	53,294	2,432	11,579	47,961
4	1,257	5,984	59,278	1,625	7,737	55,698
5	1,196	5,697	64,975	1,532	7,294	62,992
6	1,061	5,052	70,028	1,477	7,035	70,028
7	,901	4,291	74,319			
8	,809	3,852	78,171			
9	,685	3,264	81,435			
10	,557	2,655	84,090			
11	,516	2,457	86,547			
12	,424	2,017	88,564			
13	,396	1,887	90,450			
14	,373	1,774	92,225			
15	,352	1,675	93,900			
16	,310	1,475	95,375			
17	,252	1,200	96,575			
18	,237	1,131	97,706			
19	,199	,949	98,655			
20	,169	,804	99,460			
21	,113	,540	100,000			

Método de extracção: Análise de Componentes Principais.

Output 16: Teste gráfico da análise factorial à escala Climas Autentizóticos



Output 17: Matriz Rodada pelo método Varimax

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Autentizótica 17	,768	,333	,206	,104	,183	-,192
Autentizótica 18	,734	,282	,204	,051	,298	,020
Autentizótica 16	,721	,300	,197	,243	-,165	-,009
Autentizótica 20	,688	,265	,282	,208	,014	,250

Autentizótica 7	,685	,178	,128	-,095	,284	-,075
Autentizótica 21	,614	,283	,183	-,022	,356	,247
Autentizótica 19	,529	,281	,401	,340	,060	-,036
Autentizótica 9	,219	,806	,036	-,060	,239	,067
Autentizótica 11	,319	,790	,195	-,005	-,074	,039
Autentizótica 5	,371	,687	-,020	,274	,182	-,010
Autentizótica 12	,325	,599	,045	,283	,000	-,245
pC8INV	-,051	,211	,733	,107	,319	-,225
pC13INV	,352	-,167	,696	-,079	,044	,012
pC14INV	,361	,123	,695	,064	-,136	,001
Autentizótica 6	,290	,414	,496	,237	-,262	,235
Autentizótica 3	,028	,079	,109	,839	,240	,195
Autentizótica 15	,595	,105	-,032	,619	-,043	-,074
Autentizótica 4	,301	,054	-,039	,197	,762	,031
Autentizótica 10	,137	,350	,335	,106	,482	,380
Autentizótica 1	-,009	,099	,031	,097	,092	,772
pC2INV	,035	,369	,314	-,005	,060	-,595

Método de Rotação: Varimax com a normalização de Kaiser.

a Rotação convergiu em 21 iterações.

Output 18: KMO e Teste de Bartlet da escala Auto – Eficácia

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,914
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	981,041
	df	45
	Sig.	,000

Output 19: Comunalidades

	Initial	Extraction
Auto - eficácia 1	1,000	,599
Auto - eficácia 2	1,000	,759
Auto - eficácia 3	1,000	,767
Auto - eficácia 4	1,000	,704
Auto - eficácia 5	1,000	,727
Auto - eficácia 6	1,000	,664
Auto - eficácia 7	1,000	,754
Auto - eficácia 8	1,000	,677
Auto - eficácia 9	1,000	,668
Auto - eficácia 10	1,000	,745

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Output 20: Total Variância Explicada

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,062	70,623	70,623	7,062	70,623	70,623
2	,647	6,465	77,088			
3	,581	5,813	82,901			
4	,381	3,805	86,706			
5	,364	3,643	90,349			
6	,285	2,846	93,195			
7	,232	2,321	95,515			
8	,176	1,756	97,272			
9	,148	1,481	98,753			
10	,125	1,247	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Análise da Sensibilidade

Output 21: Sensibilidade da Escala Presentismo, suas dimensões e escala Presenteísmo

	Escala Presentismo	Distracção Evitada	Trabalho Completado	Escala Presenteísmo
N Valid	109	109	109	108
Missing	0	0	0	1
Mean	19,1927	11,2110	7,9817	29,9630
Median	20,0000	12,0000	8,0000	31,0000
Mode	18,00	12,00	10,00	32,00
Std. Deviation	3,27300	2,57147	3,08815	6,00300
Skewness	-,985	-,841	,135	-,980
Std. Error of Skewness	,231	,231	,231	,233
Kurtosis	2,188	1,158	-,761	1,966
Std. Error of Kurtosis	,459	,459	,459	,461
Minimum	6,00	3,00	3,00	8,00
Maximum	25,00	15,00	15,00	40,00

Output 22: Sensibilidade da Escala Climas Autentizóticos

		Climas Autentizóticos	Espírito Camaradagem	Credibilidade e Confiança	Comunicação Franca	O. Desenvolvimento/Aprendizagem	Equidade/Justiça	C. Trabalho/Família
N	Valid	109	109	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	72,0183	14,0826	10,4404	10,3761	16,3853	8,7339	12,0000
	Median	73,0000	14,0000	11,0000	11,0000	17,0000	8,0000	13,0000
	Mode	64,00 ^a	16,00	12,00	11,00	17,00	8,00	13,00
	Std. Deviation	15,25158	3,24359	3,08050	3,49547	3,31637	2,91434	3,99305
	Skewness	-,331	-,434	-,581	-,365	-,431	,534	-,318
	Std. Error of Skewness	,231	,231	,231	,231	,231	,231	,231
	Kurtosis	-,366	,084	-,074	-,553	-,307	,036	-,553
	Std. Error of Kurtosis	,459	,459	,459	,459	,459	,459	,459
	Minimum	34,00	5,00	3,00	3,00	8,00	3,00	4,00
	Maximum	101,00	21,00	16,00	17,00	23,00	16,00	21,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Output 23: Sensibilidade Escala auto Eficácia

N	Valid	109
	Missing	0
	Mean	37,7706
	Median	37,0000
	Mode	37,00
	Std. Deviation	8,55877
	Skewness	,254
	Std. Error of Skewness	,231
	Kurtosis	-,480
	Std. Error of Kurtosis	,459
	Minimum	23,00
	Maximum	60,00

Análise da Normalidade

Output 24: Normalidade da escala Presentismo e suas dimensões e da escala Presenteísmo.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
EscalaPresentismo	,157	108	,000
TrabalhoCompleto	,117	108	,001
DistraçãoEvitada	,186	108	,000
EscalaPresenteísmo	,149	108	,000

a Correção de significância de Lilliefors

Output 25: Normalidade da escala Climas Autentizóticos e suas dimensões.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
ClimasAutentizóticos	,071	109	,200*
EspíritoCamaradagem	,108	109	,003
CredibilidadeConfiança	,116	109	,001
ComunicaçãoFranca	,094	109	,020
OportunidadesDesenvolvimento	,152	109	,000
EquidadeJustiça	,132	109	,000
ConciliaçãoTrabalhoFamilia	,140	109	,000

a Correção de significância de Lilliefors

* Limite inferior da verdadeira significância

Output 26: Normalidade da escala Auto – Eficácia

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
EscalaAutoEficácia	,058	109	,200*

a Correção de significância de Lilliefors

* Limite inferior da verdadeira significância

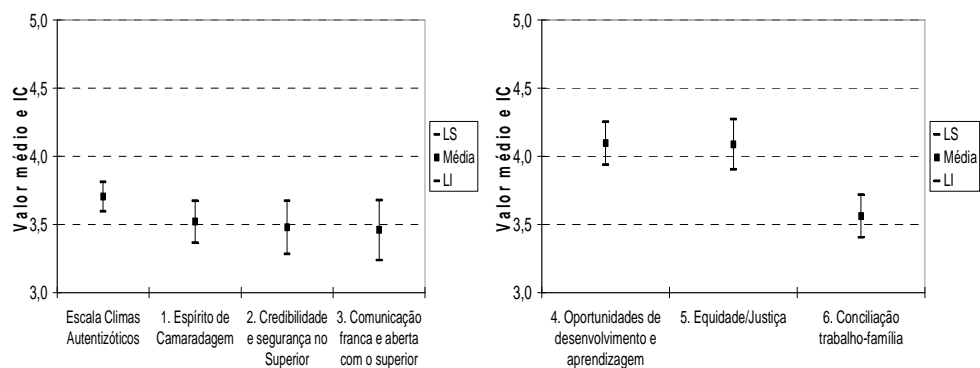
ANEXO C

CARACTERIZAÇÃO DO CLIMA

Output 1: Tabela de Frequências para a escala Climias Autentizóticos e suas dimensões

	IC a 95%		
	Média	LI	LS
Escala Climias Autentizóticos	3,70	3,60	3,81
1. Espírito de Camaradagem	3,52	3,37	3,67
2. Credibilidade e segurança no Superior	3,48	3,29	3,68
3. Comunicação franca e aberta com o superior	3,46	3,24	3,68
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	4,10	3,94	4,25
5. Equidade/Justiça	4,09	3,90	4,27
6. Conciliação trabalho-família	3,56	3,41	3,72

Output 2:



Output 3: Teste Kolmogorov-Smirnov para a escala Presentismo e Climias Autentizóticos

	K-S (a)		
	Estatística	Gl	Valor de prova
Escala Presentismo	,156	109	,000
1. Trabalho completado	,189	109	,001
2. Distracção Evitada	,116	109	,000
Escala Presenteísmo	,152	109	,000
Escala Climias Autentizóticos	,084	109	,200
1. Espírito de Camaradagem	,108	109	,003
2. Credibilidade e segurança no Superior	,116	109	,001
3. Comunicação franca e aberta com o superior	,095	109	,020
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	,152	109	,000
5. Equidade/Justiça	,130	109	,000
6. Conciliação trabalho-família	,097	109	,200

ANEXO D
ANÁLISE DE CORRELAÇÕES

Output 1: Correlação de Spearman entre escalas Climas Autentizóticos, Presentismo, suas dimensões e escala Presenteísmo.

		Escala Presentismo	Trabalho completado	Distracção Evitada	Escala Presenteísmo
Escala Climas Autentizóticos	Coef. Correlação	,013	,046	,015	,044
	Valor de prova	,894	,632	,880	,650
	N	109	109	109	109
1. Espírito de Camaradagem	Coef. Correlação	-,048	-,008	-,022	,023
	Valor de prova	,619	,934	,824	,812
	N	109	109	109	109
2. Credibilidade C. Superior	Coef. Correlação	-,015	-,023	,022	,037
	Valor de prova	,881	,814	,824	,706
	N	109	109	109	109
3. Comunicação F.A. Superior	Coef. Correlação	,086	,039	,071	-,018
	Valor de prova	,377	,688	,463	,852
	N	109	109	109	109
4. Oportunidades D. Aprendiz.	Coef. Correlação	-,092	,092	-,082	,109
	Valor de prova	,342	,340	,399	,261
	N	109	109	109	109
5. Equidade/Justiça	Coef. Correlação	,063	,057	-,011	,034
	Valor de prova	,518	,555	,906	,728
	N	109	109	109	109
6. Conciliação trabalho-família	Coef. Correlação	,013	-,022	,028	,039
	Valor de prova	,890	,818	,776	,689
	N	109	109	109	109

Output 2: Correlação de Spearman entre a escala Climas Autentizóticos, dimensões e escala Auto-Eficácia

		Escala auto - Eficácia
Escala Climas Autentizóticos	Coef. Correlação	0,277
	Valor de prova	0,003
	N	109
1.Espírito de camaradagem	Coef. Correlação	0,011
	Valor de prova	0,906
	N	109
2.Credibilidade e Confiança no Superior	Coef. Correlação	0,360
	Valor de prova	0,000
	N	109
3.Comunicação F. A. Com Superior	Coef. Correlação	0,314
	Valor de prova	0,001
	N	109
4.Oportunidades D. e Aprendizagem	Coef. Correlação	0,183
	Valor de prova	0,057
	N	109
5.Equidade/Justiça	Coef. Correlação	-0,164
	Valor de prova	0,087

	N	109
6. Conciliação Trabalho- Família	Coef. Correlação	0,214
	Valor de prova	0,026
	N	109

Output 3: Coeficiente Correlação entre as Escalas Auto-Eficácia e Presentismo

		Escala Auto – eficácia
Escala Presentismo	Coef. Correlação	,035
	Valor de prova	,720
	N	109
1. Trabalho completado	Coef. Correlação	,154
	Valor de prova	,111
	N	109
2. Distracção Evitada	Coef. Correlação	-,036
	Valor de prova	,714
	N	109
Escala Presenteísmo	Coef. Correlação	,166
	Valor de prova	,086
	N	109

ANEXO E
PROCEDIMENTOS EXPLORATÓRIOS

Género sexual

Output 1:

		Teste de Levene		Teste t		
		F	p	t	Gl	Valor de prova
Escala Presentismo	Variâncias iguais	2,840	,095	-2,878	107	,005
	Variâncias diferentes			-2,778	83,879	,007
1. Trabalho completado	Variâncias iguais	2,188	,142	-1,138	107	,258
	Variâncias diferentes			-1,118	93,370	,266
2. Distracção Evitada	Variâncias iguais	,080	,778	-2,040	107	,044
	Variâncias diferentes			-2,030	99,188	,045
Escala Presenteísmo	Variâncias iguais	,556	,457	-,946	107	,346
	Variâncias diferentes			-,935	96,118	,352
Escala Climas Autentizóticos	Variâncias iguais	,014	,905	-,795	107	,429
	Variâncias diferentes			-,791	99,295	,431
1. Espírito de Camaradagem	Variâncias iguais	3,528	,063	-,235	107	,815
	Variâncias diferentes			-,242	106,994	,809
2. Credibilidade C, Superior	Variâncias iguais	,663	,417	-1,652	107	,102
	Variâncias diferentes			-1,680	105,956	,096
3. Comunicação F. A. Superior	Variâncias iguais	,963	,329	-1,385	107	,169
	Variâncias diferentes			-1,399	104,278	,165
4. Oportunidades D. Aprendizagem	Variâncias iguais	3,969	,049	-,087	107	,931
	Variâncias diferentes			-,085	90,548	,933
5. Equidade/Justiça	Variâncias iguais	2,873	,093	1,683	107	,095
	Variâncias diferentes			1,726	106,917	,087
6. Conciliação trabalho-família	Variâncias iguais	1,817	,180	-1,046	107	,298
	Variâncias diferentes			-1,067	106,316	,289
Escala Auto - eficácia	Variâncias iguais	,144	,706	,112	107	,911
	Variâncias diferentes			,112	101,188	,911

Output 2: Teste Kolmogorov - Semirnov

		K-S (a)		
		Estatística	gl	Valor de prova
Escala Presentismo	masculino	,186	48	,000
	feminino	,110	61	,063
1. Trabalho completado	masculino	,176	48	,001
	feminino	,196	61	,000
2. Distracção Evitada	masculino	,122	48	,072
	feminino	,111	61	,061
Escala Presenteísmo	masculino	,143	48	,016
	feminino	,188	61	,000
Escala Climas Autentizóticos	masculino	,080	48	,200(*)
	feminino	,106	61	,083
1. Espírito de Camaradagem	masculino	,119	48	,086
	feminino	,107	61	,078

2. Credibilidade e segurança no Superior	masculino	,104	48	,200(*)
	feminino	,157	61	,001
3. Comunicação franca e aberta com o superior	masculino	,115	48	,133
	feminino	,123	61	,022
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	masculino	,132	48	,035
	feminino	,168	61	,000
5. Equidade/Justiça	masculino	,198	48	,000
	feminino	,099	61	,200(*)
6. Conciliação trabalho-família	masculino	,114	48	,151
	feminino	,103	61	,168
Escala Auto - eficácia	masculino	,090	48	,200(*)
	feminino	,073	61	,200(*)

a Correção de significância de Lilliefors

* Limite inferior da verdadeira significância

Output 3: Teste Mann-Whitney U

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Valor de prova
Escala Presentismo	1106,5	2282,5	-2,200	0,028
1. Trabalho completado	1269,5	2445,5	-1,213	0,225
Escala Presenteísmo	1319,5	2495,5	-0,886	0,376
2. Credibilidade e segurança no Superior	1116,5	2292,5	-2,134	0,033
3. Comunicação franca e aberta com o superior	1219,5	2395,5	-1,499	0,134
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	1448,5	2624,5	-0,095	0,924
5. Equidade/Justiça	1155,5	3046,5	-1,897	0,058

Output 4: Diferenças significativas entre géneros

		N	Média	Desvio padrão
Escala Presentismo	Masculino	48	3,03	,612
	Feminino	61	3,33	,452
1. Trabalho completado	Masculino	48	3,63	,923
	Feminino	61	3,82	,800
2. Distracção Evitada	Masculino	48	2,44	1,036
	Feminino	61	2,84	,997
Escala Presenteísmo	Masculino	48	3,67	,787
	Feminino	61	3,81	,715
Escala Climas Autentizóticos	Masculino	48	3,66	,584
	Feminino	61	3,74	,563
1. Espírito de Camaradagem	Masculino	48	3,50	,698
	Feminino	61	3,54	,895
2. Credibilidade e segurança no Superior	Masculino	48	3,30	,936
	Feminino	61	3,62	1,080
3. Comunicação franca e aberta com o superior	Masculino	48	3,29	1,107
	feminino	61	3,60	1,200
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	masculino	48	4,09	,919
	feminino	61	4,10	,759
5. Equidade/Justiça	masculino	48	4,26	,845
	feminino	61	3,95	1,046
6. Conciliação trabalho-família	masculino	48	3,47	,748
	feminino	61	3,64	,880
Escala Auto - eficácia	masculino	48	3,79	,858
	feminino	61	3,77	,861

Actividade Profissional

Output 5:

	Frequência	Percentagem
funções administrativas	5	5,2
enfermeira(o)	7	7,3
Contabilista	3	3,1
empregada(o) de comercio/ vendedor	9	9,4
gestor/ consultor	5	5,2
Psp	15	15,6
Gnr	21	21,9
professor ens. sec.	3	3,1
operador(a) de caixa/ hipermercado/ loja	21	21,9
auxiliar/ ajudante / empregado(a) de limpeza	7	7,3
Total	96	100,0

- Foram retiradas da análise 13 casos, por constituírem categorias de profissões com menos de 3 observações cada.

Output 6: Teste à homogeneidade de variâncias

	Estatística de Levene	Gl1	Gl2	Valor de prova
Escala Presentismo	1,620	9	86	,122
1. Trabalho completado	,945	9	86	,491
2. Distracção Evitada	1,797	9	86	,080
Escala Presenteísmo	1,231	9	86	,287
Escala Climax Autentizóticos	1,502	9	86	,160
1. Espírito de Camaradagem	,307	9	86	,971
2. Credibilidade e segurança no Superior	1,725	9	86	,095
3. Comunicação franca e aberta com o superior	,829	9	86	,592
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	1,216	9	86	,296
5. Equidade/Justiça	2,380	9	86	,019
6. Conciliação trabalho-família	1,145	9	86	,340
Escala Auto – eficácia	1,806	9	86	,079

Output 7:

		Soma dos quadrados	gl	Média dos quadrados	F	Valor de prova
Escala Presentismo	Entre grupos	1506.094	2	753.047	8.184	,323
	Dentro dos grupos	6992.783	76	92.010		
	Total	8498.877	78			
1. Trabalho completado	Entre grupos	1329.053	2	664.527	2.025	,493
	Dentro dos grupos	24942.466	76	328.190		
	Total	26271.519	78			
2. Distracção Evitada	Entre grupos	14339.028	2	7169.514	3.346	,027
	Dentro dos grupos	162828.693	76	2142.483		
	Total	177167.722	78			
Escala Presenteísmo	Entre grupos	1243.392	2	621.696	3.672	,325
	Dentro dos grupos	12868.758	76	169.326		

	Total	14112.150	78			
Escala Climas Autentizóticos	Entre grupos	1329.053	2	664.527	2.025	,016
	Dentro dos grupos	24942.466	76	328.190		
	Total	26271.519	78			
1. Espírito de Camaradagem	Entre grupos	14339.028	2	7169.514	3.346	,019
	Dentro dos grupos	162828.693	76	2142.483		
	Total	177167.722	78			
2. Credibilidade e segurança no Superior	Entre grupos	1243.392	2	621.696	3.672	,305
	Dentro dos grupos	12868.758	76	169.326		
	Total	14112.150	78			
3. Comunicação franca e aberta com o superior	Entre grupos	2094.721	2	1047.360	8.194	,000
	Dentro dos grupos	9714.773	76	127.826		
	Total	11809.494	78			
4.Oportunidades D. Aprendizagem	Entre grupos	48.187	2	24.093	,354	,225
	Dentro dos grupos	5173.332	76	68.070		
	Total	5221.519	78			
5. Equidade/Justiça	Entre grupos	2674.849	2	1337.424	6.991	,077
	Dentro dos grupos	14540.341	76	191.320		
	Total	17215.190	78			
6. Conciliação trabalho-família	Entre grupos	7482.505	2	3741.253	2.968	,007
	Dentro dos grupos	95805.228	76	1260.595		
	Total	103287.734	78			
Escala Auto - eficácia	Entre grupos	2663.124	2	1331.562	7.555	,000
	Dentro dos grupos	13394.395	76	176.242		
	Total	16057.519	78			

Output 8: Teste não paramétrico – Kruskal -Wallis

	Qui-quadrado	gl	Valor de prova
Escala Presentismo	10,97	9	0,278
1. Trabalho completado	8,79	9	0,457
2. Distracção Evitada	17,75	9	0,038
Escala Presenteísmo	11,16	9	0,265
Escala Climas Autentizóticos	18,51	9	0,030
1. Espírito de Camaradagem	18,78	9	0,027
2. Credibilidade e segurança no Superior	11,90	9	0,219
3. Comunicação franca e aberta com o superior	27,51	9	0,001
4.Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	12,04	9	0,211
5. Equidade/Justiça	14,19	9	0,116
6. Conciliação trabalho-família	19,88	9	0,019
Escala Auto – eficácia	35,84	9	0,000

Output 9

		N	Média	Desvio padrão
Escala Presentismo	funções administrativas	5	2,97	,245
	enfermeira(o)	7	3,14	,413
	contabilista	3	3,28	,254
	empregada(o) de comercio/ vendedor	9	3,44	,301
	gestor/ consultor	5	3,10	,694
	Psp	15	3,11	,540

		N	Média	Desvio padrão
	Gnr	21	2,97	,684
	professor ens. sec.	3	3,33	,438
	operador(a) de caixa/ hipermercado/ loja	21	3,39	,593
	auxiliar/ ajudante / empregado(a) de limpeza	7	3,36	,327
	Total	96	3,20	,550
1. Trabalho completado	funções administrativas	5	3,87	,181
	enfermeira(o)	7	4,10	,686
	contabilista	3	4,67	,577
	empregada(o) de comercio/ vendedor	9	3,48	1,106
	gestor/ consultor	5	3,60	1,012
	Psp	15	3,80	,890
	Gnr	21	3,54	,934
	professor ens. sec.	3	4,33	,577
	operador(a) de caixa/ hipermercado/ loja	21	3,59	,900
	auxiliar/ ajudante / empregado(a) de limpeza	7	3,67	,883
	Total	96	3,72	,884
2. Distracção Evitada	funções administrativas	5	2,07	,434
	enfermeira(o)	7	2,19	1,016
	contabilista	3	1,89	,840
	empregada(o) de comercio/ vendedor	9	3,41	,924
	gestor/ consultor	5	2,60	1,342
	Psp	15	2,42	,739
	Gnr	21	2,40	1,191
	professor ens. sec.	3	2,33	,335
	operador(a) de caixa/ hipermercado/ loja	21	3,19	,968
	auxiliar/ ajudante / empregado(a) de limpeza	7	3,05	1,062
	Total	96	2,68	1,045
Escala Presenteísmo	funções administrativas	5	3,95	,225
	enfermeira(o)	7	4,18	,461
	contabilista	3	4,13	,817
	empregada(o) de comercio/ vendedor	9	3,38	1,086
	gestor/ consultor	5	3,75	,863
	Psp	15	3,76	,616
	Gnr	21	3,73	,949
	professor ens. sec.	3	4,09	,261
	operador(a) de caixa/ hipermercado/ loja	21	3,69	,535
	auxiliar/ ajudante / empregado(a) de limpeza	7	3,16	,829
	Total	96	3,72	,757
Escala Climas Autentizóticos	funções administrativas	5	4,12	,633
	enfermeira(o)	7	4,22	,282
	Contabilista	3	3,60	,623
	empregada(o) de comercio/ vendedor	9	3,69	,649
	gestor/ consultor	5	4,11	,321
	Psp	15	3,54	,584
	Gnr	21	3,35	,689
	professor ens. sec.	3	3,89	,576
	operador(a) de caixa/ hipermercado/ loja	21	3,78	,424
	auxiliar/ ajudante / empregado(a) de limpeza	7	3,74	,551
	Total	96	3,70	,597
1. Espírito de Camaradagem	funções administrativas	5	4,20	,959
	enfermeira(o)	7	3,89	,659
	Contabilista	3	3,42	,804
	empregada(o) de comercio/ vendedor	9	3,33	,718
	gestor/ consultor	5	4,20	,570

		N	Média	Desvio padrão
	Psp	15	3,27	,799
	Gnr	21	3,11	,857
	professor ens. sec.	3	3,67	,629
	operador(a) de caixa/ hipermercado/ loja	21	3,81	,693
	auxiliar/ ajudante / empregado(a) de limpeza	7	3,36	,720
	Total	96	3,52	,812
2. Credibilidade e segurança no Superior	funções administrativas	5	3,67	1,734
	enfermeira(o)	7	4,48	,635
	Contabilista	3	3,33	,879
	empregada(o) de comercio/ vendedor	9	3,18	1,120
	gestor/ consultor	5	3,93	,762
	Psp	15	3,42	1,109
	Gnr	21	3,14	1,099
	professor ens. sec.	3	3,56	1,174
	operador(a) de caixa/ hipermercado/ loja	21	3,65	,785
	auxiliar/ ajudante / empregado(a) de limpeza	7	3,48	1,318
	Total	96	3,51	1,062
3. Comunicação franca e aberta com o superior	funções administrativas	5	3,87	1,405
	enfermeira(o)	7	4,71	,590
	Contabilista	3	3,34	,577
	empregada(o) de comercio/ vendedor	9	3,78	,781
	gestor/ consultor	5	4,47	1,018
	Psp	15	3,24	1,158
	Gnr	21	2,49	1,079
	professor ens. sec.	3	3,45	1,676
	operador(a) de caixa/ hipermercado/ loja	21	3,67	1,144
	auxiliar/ ajudante / empregado(a) de limpeza	7	3,76	1,049
	Total	96	3,47	1,213
4.Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	funções administrativas	5	4,65	,652
	enfermeira(o)	7	4,50	,479
	Contabilista	3	4,00	,901
	empregada(o) de comercio/ vendedor	9	4,25	1,118
	gestor/ consultor	5	4,75	,771
	Psp	15	3,73	,810
	Gnr	21	3,88	,941
	professor ens. sec.	3	4,33	,520
	operador(a) de caixa/ hipermercado/ loja	21	4,10	,673
	auxiliar/ ajudante / empregado(a) de limpeza	7	4,00	,901
	Total	96	4,10	,838
5. Equidade/Justiça	funções administrativas	5	3,67	1,333
	enfermeira(o)	7	3,24	1,134
	Contabilista	3	4,11	,191
	empregada(o) de comercio/ vendedor	9	4,18	1,082
	gestor/ consultor	5	3,33	,705
	Psp	15	4,33	,874
	Gnr	21	4,41	,604
	professor ens. sec.	3	4,78	,774
	operador(a) de caixa/ hipermercado/ loja	21	3,89	,950
	auxiliar/ ajudante / empregado(a) de limpeza	7	4,14	1,371
	Total	96	4,07	,968
6. Conciliação trabalho-família	funções administrativas	5	4,40	1,055
	enfermeira(o)	7	4,43	,535
	Contabilista	3	3,42	,520

		N	Média	Desvio padrão
	empregada(o) de comercio/ vendedor	9	3,44	1,116
	gestor/ consultor	5	3,80	,542
	Psp	15	3,35	,737
	Gnr	21	3,04	,826
	professor ens. sec.	3	3,58	,722
	operador(a) de caixa/ hipermercado/ loja	21	3,56	,689
	auxiliar/ ajudante / empregado(a) de limpeza	7	3,75	,913
	Total	96	3,53	,862
Escala Auto - eficácia	funções administrativas	5	3,94	,522
	enfermeira(o)	7	4,59	,811
	Contabilista	3	4,83	,153
	empregada(o) de comercio/ vendedor	9	3,66	,957
	gestor/ consultor	5	5,12	,698
	Psp	15	3,99	,695
	Gnr	21	3,49	,683
	professor ens. sec.	3	4,13	,351
	operador(a) de caixa/ hipermercado/ loja	21	3,13	,608
	auxiliar/ ajudante / empregado(a) de limpeza	7	3,87	1,050
	Total	96	3,78	,880

Produtividade Laboral

Output 10: Coeficiente de Correlação de Spearman

		Total de Horas de Não Produtividade Referidas
Escala Presentismo	Coef. Correlação	,117
	Valor de prova	,226
	N	109
1. Trabalho completado	Coef. Correlação	,036
	Valor de prova	,708
	N	109
2. Distracção Evitada	Coef. Correlação	,079
	Valor de prova	,412
	N	109
Escala Presenteísmo	Coef. Correlação	,016
	Valor de prova	,866
	N	109
Escala Climas Autentizóticos	Coef. Correlação	,018
	Valor de prova	,855
	N	109
1. Espírito de Camaradagem	Coef. Correlação	-,057
	Valor de prova	,554
	N	109
2. Credibilidade e segurança no Superior	Coef. Correlação	,014
	Valor de prova	,884
	N	109
3. Comunicação franca e aberta com o superior	Coef. Correlação	-,059
	Valor de prova	,544
	N	109
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	Coef. Correlação	-,014

	Valor de prova	,882
	N	109
5. Equidade/Justiça	Coef. Correlação	,110
	Valor de prova	,254
	N	109
6. Conciliação trabalho-família	Coef. Correlação	,102
	Valor de prova	,290
	N	109
Escala Auto - eficácia	Coef. Correlação	,069
	Valor de prova	,474
	N	109

Problemas de Saúde mais frequentes

Output 11: Problema: Alergias e Sinusite

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Valor de prova
Escala Presentismo	1032,5	4435,5	-0,527	0,598
1. Trabalho completado	803	4206	-2,180	0,029
2. Distracção Evitada	962	1340	-1,024	0,306
Escala Presenteísmo	845	4248	-1,846	0,065
Escala Climas Autentizóticos	933	1311	-1,222	0,222
1. Espírito de Camaradagem	926,5	1304,5	-1,274	0,203
2. Credibilidade e segurança no Superior	978,5	1356,5	-0,907	0,364
3. Comunicação franca e aberta com o superior	928,5	1306,5	-1,258	0,208
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	1010,5	1388,5	-0,682	0,495
5. Equidade/Justiça	960,5	4363,5	-1,036	0,300
6. Conciliação trabalho-família	1048	1426	-0,417	0,677
Escala Auto - eficácia	1066	1444	-0,288	0,773

Output 12: Diferenças significativas

	Alergias e sinusite	N	Média	Desvio padrão
Escala Presentismo	Não	82	3,18	,552
	Sim	27	3,26	,532
1. Trabalho completado	Não	82	3,63	,870
	Sim	27	4,06	,740
2. Distracção Evitada	Não	82	2,72	1,030
	Sim	27	2,47	1,022
Escala Presenteísmo	Não	82	3,66	,765
	Sim	27	4,03	,621
Escala Climas Autentizóticos	Não	82	3,73	,598
	Sim	27	3,63	,484
1. Espírito de Camaradagem	Não	82	3,56	,837
	Sim	27	3,39	,725
2. Credibilidade e segurança no Superior	Não	82	3,54	1,016
	Sim	27	3,31	1,061
3. Comunicação franca e aberta com o superior	Não	82	3,53	1,207
	Sim	27	3,25	1,018
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	Não	82	4,12	,823
	Sim	27	4,04	,860
5. Equidade/Justiça	Não	82	4,04	,957
	Sim	27	4,25	1,015
6. Conciliação trabalho-família	Não	82	3,58	,869
	Sim	27	3,51	,688
Escala Auto – eficácia	Não	82	3,79	,865
	Sim	27	3,75	,843

Output 13: Problema: Dermatite

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Valor de prova
Escala Presentismo	280	5431	-1,453	0,146
1. Trabalho completado	303	5454	-1,199	0,231
2. Distracção Evitada	362	5513	-0,491	0,624
Escala Presenteísmo	329	5480	-0,875	0,382
Escala Climas Autentizóticos	313	349	-1,058	0,290
1. Espírito de Camaradagem	352,5	388,5	-0,602	0,547
2. Credibilidade e segurança no Superior	284,5	320,5	-1,397	0,162
3. Comunicação franca e aberta com o superior	302	338	-1,190	0,234
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	336,5	372,5	-0,789	0,430
5. Equidade/Justiça	372,5	5523,5	-0,369	0,712
6. Conciliação trabalho-família	312,5	348,5	-1,070	0,285
Escala Auto - eficácia	303	339	-1,175	0,240

Output 14: Diferenças significativas

	Dermatite:	N	Média	Desvio padrão
Escala Presentismo	Não	101	3,18	,559
	Sim	8	3,44	,251
1. Trabalho completado	Não	101	3,72	,836
	Sim	8	4,00	1,126
2. Distracção Evitada	Não	101	2,64	1,013
	Sim	8	2,88	1,271
Escala Presenteísmo	Não	101	3,75	,722
	Sim	8	3,77	1,077
Escala Climas Autentizóticos	Não	101	3,72	,563
	Sim	8	3,48	,667
1. Espírito de Camaradagem	Não	101	3,53	,820
	Sim	8	3,41	,719
2. Credibilidade e segurança no Superior	Não	101	3,51	1,033
	Sim	8	3,08	,922
3. Comunicação franca e aberta com o superior	Não	101	3,50	1,157
	Sim	8	2,96	1,226
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	Não	101	4,11	,824
	Sim	8	3,88	,926
5. Equidade/Justiça	Não	101	4,07	,986
	Sim	8	4,33	,777
6. Conciliação trabalho-família	Não	101	3,59	,813
	Sim	8	3,22	,958
Escala Auto – eficácia	Não	101	3,81	,851
	Sim	8	3,41	,889

Output 15: Problema: Depressão

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Valor de prova
Escala Presentismo	291	5241	-2,159	0,031
1. Trabalho completado	470	5420	-0,268	0,789
2. Distracção Evitada	310,5	5260,5	-1,948	0,051
Escala Presenteísmo	487	5437	-0,084	0,933
Escala Climas Autentizóticos	395,5	5345,5	-1,045	0,296
1. Espírito de Camaradagem	440,5	495,5	-0,575	0,565
2. Credibilidade e segurança no Superior	392,5	5342,5	-1,082	0,279
3. Comunicação franca e aberta com o superior	411,5	5361,5	-0,880	0,379
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	392	5342	-1,088	0,277
5. Equidade/Justiça	429,5	5379,5	-0,693	0,489
6. Conciliação trabalho-família	369,5	5319,5	-1,325	0,185
Escala Auto - eficácia	453	508	-0,441	0,659

Output 16: Diferenças significativas

	Depressão:	N	Média	Desvio padrão
Escala Presentismo	Não	99	3,17	,554
	Sim	10	3,52	,319
1. Trabalho completado	Não	99	3,74	,864
	Sim	10	3,73	,828
2. Distracção Evitada	Não	99	2,60	1,013
	Sim	10	3,30	1,012
Escala Presenteísmo	Não	99	3,76	,745
	Sim	10	3,65	,804
Escala Climas Autentizóticos	Não	99	3,69	,577
	Sim	10	3,90	,502
1. Espírito de Camaradagem	Não	99	3,54	,785
	Sim	10	3,35	1,068
2. Credibilidade e segurança no Superior	Não	99	3,45	1,014
	Sim	10	3,74	1,175
3. Comunicação franca e aberta com o superior	Não	99	3,43	1,172
	Sim	10	3,77	1,099
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	Não	99	4,07	,837
	Sim	10	4,33	,746
5. Equidade/Justiça	Não	99	4,07	,962
	Sim	10	4,30	1,092
6. Conciliação trabalho-família	Não	99	3,53	,835
	Sim	10	3,93	,646
Escala Auto - eficácia	Não	99	3,79	,844
	Sim	10	3,65	1,009

Output 17: Problema: Stress

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Valor de prova
Escala Presentismo	494	4772	-2,425	0,015
1. Trabalho completado	650,5	4928,5	-1,122	0,262
2. Distracção Evitada	584,5	4862,5	-1,659	0,097
Escala Presenteísmo	700,5	853,5	-0,683	0,494
Escala Climas Autentizóticos	614	767	-1,404	0,160
1. Espírito de Camaradagem	645,5	798,5	-1,147	0,252
2. Credibilidade e segurança no Superior	632,5	785,5	-1,256	0,209
3. Comunicação franca e aberta com o superior	645	798	-1,149	0,251
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	637	790	-1,219	0,223
5. Equidade/Justiça	776,5	5054,5	-0,046	0,963
6. Conciliação trabalho-família	644	797	-1,160	0,246
Escala Auto - eficácia	749	902	-0,276	0,783

Output 18: Diferenças significativas

	Stress:	N	Média	Desvio padrão
Escala Presentismo	Não	92	3,15	,554
	Sim	17	3,47	,414
1. Trabalho completado	Não	92	3,70	,892
	Sim	17	3,96	,612
2. Distracção Evitada	Não	92	2,60	1,027
	Sim	17	2,98	1,010
Escala Presenteísmo	Não	92	3,77	,766
	Sim	17	3,64	,645
Escala Climas Autentizóticos	Não	92	3,74	,553
	Sim	17	3,50	,646
1. Espírito de Camaradagem	Não	92	3,56	,786
	Sim	17	3,31	,933
2. Credibilidade e segurança no Superior	Não	92	3,54	,995
	Sim	17	3,14	1,161
3. Comunicação franca e aberta com o superior	Não	92	3,52	1,137
	Sim	17	3,12	1,290
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	Não	92	4,13	,843

	Stress:	N	Média	Desvio padrão
	Sim	17	3,90	,740
5. Equidade/Justiça	Não	92	4,07	,995
	Sim	17	4,20	,849
6. Conciliação trabalho-família	Não	92	3,60	,845
	Sim	17	3,34	,684
Escala Auto - eficácia	Não	92	3,79	,864
	Sim	17	3,71	,833

Output 19: Problema: Ansiedade

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Valor de prova
Escala Presentismo	530	4625	-2,617	0,009
1. Trabalho completado	739,5	4834,5	-0,942	0,346
2. Distração Evitada	639	4734	-1,735	0,083
Escala Presenteísmo	817,5	4912,5	-0,301	0,764
Escala Climas Autentizóticos	776	966	-0,631	0,528
1. Espírito de Camaradagem	831,5	1021,5	-0,189	0,850
2. Credibilidade e segurança no Superior	742	932	-0,908	0,364
3. Comunicação franca e aberta com o superior	785	975	-0,561	0,574
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	834,5	1024,5	-0,165	0,869
5. Equidade/Justiça	815	4910	-0,322	0,748
6. Conciliação trabalho-família	733	923	-0,980	0,327
Escala Auto - eficácia	836,5	4931,5	-0,148	0,882

Output 20: Diferenças significativas

	Ansiedade:	N	Média	Desvio padrão
Escala Presentismo	Não	90	3,14	,566
	Sim	19	3,46	,336
1. Trabalho completado	Não	90	3,70	,866
	Sim	19	3,89	,817
2. Distração Evitada	Não	90	2,58	1,017
	Sim	19	3,04	1,030
Escala Presenteísmo	Não	90	3,76	,748
	Sim	19	3,70	,762
Escala Climas Autentizóticos	Não	90	3,72	,573
	Sim	19	3,64	,573
1. Espírito de Camaradagem	Não	90	3,53	,813
	Sim	19	3,50	,825
2. Credibilidade e segurança no Superior	Não	90	3,53	1,004
	Sim	19	3,26	1,136
3. Comunicação franca e aberta com o superior	Não	90	3,49	1,174
	Sim	19	3,32	1,140
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	Não	90	4,10	,861
	Sim	19	4,08	,677
5. Equidade/Justiça	Não	90	4,06	1,006
	Sim	19	4,23	,793
6. Conciliação trabalho-família	Não	90	3,59	,851
	Sim	19	3,41	,688
Escala Auto - eficácia	Não	90	3,77	,875
	Sim	19	3,79	,782

Output 21: Problema: Cefaleias e Enxaquecas

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Valor de prova
Escala Presentismo	776,5	4179,5	-2,339	0,019
1. Trabalho completado	1007	4410	-0,717	0,473
2. Distração Evitada	800,5	4203,5	-2,164	0,030
Escala Presenteísmo	1066	1444	-0,289	0,773
Escala Climas Autentizóticos	936	4339	-1,201	0,230

1. Espírito de Camaradagem	1077,5	4480,5	-0,208	0,835
2. Credibilidade e segurança no Superior	976	4379	-0,925	0,355
3. Comunicação franca e aberta com o superior	968	4371	-0,980	0,327
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	1001	4404	-0,749	0,454
5. Equidade/Justiça	922,5	4325,5	-1,305	0,192
6. Conciliação trabalho-família	1050	4453	-0,403	0,687
Escala Auto - eficácia	1088	4491	-0,133	0,894

Output 22: Diferenças significativas

	Cefaleias e enxaquecas:	N	Média	Desvio padrão
Escala Presentismo	Não	82	3,12	,572
	Sim	27	3,43	,382
1. Trabalho completado	Não	82	3,71	,883
	Sim	27	3,83	,781
2. Distracção Evitada	Não	82	2,54	1,029
	Sim	27	3,03	,956
Escala Presenteísmo	Não	82	3,77	,734
	Sim	27	3,67	,797
Escala Climas Autentizóticos	Não	82	3,68	,540
	Sim	27	3,79	,662
1. Espírito de Camaradagem	Não	82	3,52	,775
	Sim	27	3,53	,929
2. Credibilidade e segurança no Superior	Não	82	3,46	,930
	Sim	27	3,53	1,299
3. Comunicação franca e aberta com o superior	Não	82	3,41	1,135
	Sim	27	3,61	1,261
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	Não	82	4,07	,828
	Sim	27	4,18	,843
5. Equidade/Justiça	Não	82	4,03	,964
	Sim	27	4,27	,987
6. Conciliação trabalho-família	Não	82	3,55	,822
	Sim	27	3,61	,847
Escala Auto - eficácia	Não	82	3,78	,873
	Sim	27	3,78	,816

Output 23: Problema: Infecções Respiratórias

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Valor de prova
Escala Presentismo	932,5	3782,5	-2,259	0,024
1. Trabalho completado	1131,5	3981,5	-0,959	0,338
2. Distracção Evitada	1061,5	3911,5	-1,404	0,160
Escala Presenteísmo	1249,5	1844,5	-0,167	0,867
Escala Climas Autentizóticos	1136	1731	-0,910	0,363
1. Espírito de Camaradagem	1202	1797	-0,480	0,631
2. Credibilidade e segurança no Superior	1025,5	1620,5	-1,642	0,101
3. Comunicação franca e aberta com o superior	1058	1653	-1,425	0,154
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	1152,5	1747,5	-0,806	0,420
5. Equidade/Justiça	960,5	3810,5	-2,072	0,038
6. Conciliação trabalho-família	1203	1798	-0,474	0,636
Escala Auto – eficácia	1091,5	1686,5	-1,201	0,230

Output 24: Problema: Refluxo gastro - esofágico

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Valor de prova
Escala Presentismo	622	4993	-1,053	0,292
1. Trabalho completado	719	5090	-0,219	0,827
2. Distracção Evitada	661,5	5032,5	-0,710	0,477
Escala Presenteísmo	739	5110	-0,043	0,966

Escala Climas Autentizóticos	646	5017	-0,840	0,401
1. Espírito de Camaradagem	668,5	5039,5	-0,650	0,516
2. Credibilidade e segurança no Superior	702	5073	-0,362	0,718
3. Comunicação franca e aberta com o superior	716,5	852,5	-0,236	0,813
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	658	5029	-0,741	0,459
5. Equidade/Justiça	663,5	5034,5	-0,694	0,487
6. Conciliação trabalho-família	705,5	5076,5	-0,332	0,740
Escala Auto - eficácia	727,5	863,5	-0,141	0,888

Output 25: Problema: Lombalgias

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Valor de prova
Escala Presentismo	945	3720	-2,290	0,022
1. Trabalho completado	1264	4039	-0,206	0,837
2. Distracção Evitada	988,5	3763,5	-2,000	0,045
Escala Presenteísmo	1087	1717	-1,355	0,175
Escala Climas Autentizóticos	1289	1919	-0,039	0,969
1. Espírito de Camaradagem	1212	3987	-0,542	0,588
2. Credibilidade e segurança no Superior	1255,5	1885,5	-0,258	0,796
3. Comunicação franca e aberta com o superior	1275,5	1905,5	-0,127	0,899
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	1171,5	1801,5	-0,807	0,420
5. Equidade/Justiça	1142	3917	-1,000	0,317
6. Conciliação trabalho-família	1206	1836	-0,581	0,561
Escala Auto - eficácia	1251	4026	-0,286	0,775

Output 26: Diferenças significativas

	Lombalgias:	N	Média	Desvio padrão
Escala Presentismo	Não	74	3,13	,551
	Sim	35	3,34	,512
1. Trabalho completado	Não	74	3,73	,826
	Sim	35	3,74	,932
2. Distracção Evitada	Não	74	2,53	,997
	Sim	35	2,94	1,053
Escala Presenteísmo	Não	74	3,81	,766
	Sim	35	3,63	,701
Escala Climas Autentizóticos	Não	74	3,71	,562
	Sim	35	3,70	,599
1. Espírito de Camaradagem	Não	74	3,49	,815
	Sim	35	3,59	,809
2. Credibilidade e segurança no Superior	Não	74	3,50	1,045
	Sim	35	3,45	1,004
3. Comunicação franca e aberta com o superior	Não	74	3,49	1,140
	Sim	35	3,40	1,231
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	Não	74	4,14	,868
	Sim	35	4,01	,745
5. Equidade/Justiça	Não	74	4,01	1,029
	Sim	35	4,26	,825
6. Conciliação trabalho-família	Não	74	3,59	,844
	Sim	35	3,49	,792
Escala Auto - eficácia	Não	74	3,76	,877
	Sim	35	3,82	,821

Output 27: Problema: Hipertensão arterial

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Valor de prova
Escala Presentismo	478,5	5428,5	-0,175	0,861
1. Trabalho completado	460	515	-0,375	0,707
2. Distracção Evitada	451	5401	-0,465	0,642
Escala Presenteísmo	481	5431	-0,148	0,883

Escala Climas Autentizóticos	418	5368	-0,809	0,419
1. Espírito de Camaradagem	401,5	5351,5	-0,987	0,324
2. Credibilidade e segurança no Superior	419,5	5369,5	-0,797	0,425
3. Comunicação franca e aberta com o superior	466,5	5416,5	-0,300	0,764
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	477	5427	-0,190	0,849
5. Equidade/Justiça	483,5	5433,5	-0,122	0,903
6. Conciliação trabalho-família	432,5	5382,5	-0,660	0,509
Escala Auto - eficácia	384,5	5334,5	-1,161	0,246

Output 28: Problema: Dores menstruais

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Valor de prova
Escala Presentismo	216,5	5266,5	-2,592	0,010
1. Trabalho completado	379	5429	-0,799	0,425
2. Distração Evitada	262	5312	-2,082	0,037
Escala Presenteísmo	434,5	479,5	-0,171	0,864
Escala Climas Autentizóticos	402,5	447,5	-0,523	0,601
1. Espírito de Camaradagem	366	411	-0,930	0,352
2. Credibilidade e segurança no Superior	430	475	-0,222	0,825
3. Comunicação franca e aberta com o superior	441	486	-0,100	0,921
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	356	401	-1,041	0,298
5. Equidade/Justiça	405,5	5455,5	-0,494	0,622
6. Conciliação trabalho-família	400,5	445,5	-0,548	0,583
Escala Auto - eficácia	440,5	485,5	-0,105	0,917

Output 29: Diferenças significativas

	Dores menstruais:	N	Média	Desvio padrão
Escala Presentismo	Não	100	3,16	,544
	Sim	9	3,61	,392
1. Trabalho completado	Não	100	3,72	,879
	Sim	9	3,96	,540
2. Distração Evitada	Não	100	2,61	1,026
	Sim	9	3,26	,910
Escala Presenteísmo	Não	100	3,76	,743
	Sim	9	3,68	,839
Escala Climas Autentizóticos	Não	100	3,72	,565
	Sim	9	3,57	,663
1. Espírito de Camaradagem	Não	100	3,54	,809
	Sim	9	3,31	,846
2. Credibilidade e segurança no Superior	Não	100	3,49	1,032
	Sim	9	3,37	1,019
3. Comunicação franca e aberta com o superior	Não	100	3,46	1,165
	Sim	9	3,41	1,234
4. Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	Não	100	4,12	,828
	Sim	9	3,83	,848
5. Equidade/Justiça	Não	100	4,07	,979
	Sim	9	4,33	,897
6. Conciliação trabalho-família	Não	100	3,59	,796
	Sim	9	3,28	1,121
Escala Auto - eficácia	Não	100	3,78	,869
	Sim	9	3,71	,737

Anexo F

Normalização das Variáveis

Output 1: Teste à Normalidade – Escala Presentismo

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
LogPresentismo	,208	109	,000	,821	109	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Output 2: Teste à Normalidade – Dimensão Trabalho Completado

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
LogTrabalhoCompletado	,207	109	,000	,791	109	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Output 3: Teste à Normalidade – Dimensão Distracção Evitada

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
LogDistracçãoEvitada	,182	109	,000	,901	109	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Output4: Teste à Normalidade – Dimensão Presenteísmo

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
logPresenteísmo	,203	108	,000	,796	108	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Output5: Teste à Normalidade – Dimensão Espírito de Camaradagem

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
LogEspíritoCamaradagem	,150	109	,000	,918	109	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Output6: Teste à Normalidade – Dimensão Credibilidade e Confiança no Superior

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
LogCredibilidadeConfiança	,184	109	,000	,847	109	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Output7: Teste à Normalidade – Dimensão Comunicação Franca e Aberta com o Superior

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
LogComunicaçãoFranca	,151	109	,000	,874	109	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Output 8: Teste à Normalidade – Dimensão Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
LogOportunidadesDesenvol	,184	109	,000	,925	109	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Output 9: Teste à Normalidade – Dimensão Equidade/Justiça

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
LogEquidadeJustiça	,186	109	,000	,911	109	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Output 10: Teste à Normalidade – Dimensão Conciliação Trabalho – Família

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
LogConciliaçãoTrabalhoFam	,134	109	,000	,942	109	,000

a. Lilliefors Significance Correction

ANEXO G

QUESTIONÁRIO

O que precisa saber:

- Esta investigação insere-se no âmbito de um trabalho de Mestrado Integrado em Psicologia Social e das Organizações sobre, *Organizações Autentizóticas, Presentismo e Auto – Eficácia*.
- Ao longo do questionário encontrará questões relativas ao seu estado de saúde, à forma como percebe a sua organização e como se sente em termos de auto – eficácia.
- Dado isto não ser um teste, não existem respostas certas ou erradas, como tal deve responder de forma franca e confiar na sua primeira reacção, não perdendo muito tempo a responder.
- A informação que der é totalmente confidencial. *Em nenhuma situação* os seus dados serão divulgados a alguém.

Como preencher?

- O questionário demora cerca de 10-15 minutos a preencher e é constituído por 4 pequenas secções – A, B, C e D:

Secção A: Contempla alguns dados demográficos sobre si. Esta informação é muito importante para o estabelecimento de comparações entre diferentes grupos.

Secções B, C e D: Contemplam questões relativas ao seu estado de saúde, à forma como percebe a sua organização e como se sente em termos de auto – eficácia.

Agora que já leu as instruções, por favor comece a responder. Leia todas as questões com cuidado e responda a todas elas.

Secção A

Nesta secção, pedimos-lhe que nos faculte alguma informação demográfica sobre si, de forma a podermos comparar opiniões de diferentes grupos de pessoas.

1) Idade: _____

2) Sexo: M F

3) Habilitações literárias: _____

4) Profissão: _____

5) Antiguidade na organização: _____

6) Anos de experiência profissional: _____

Secção B

1) Diga o que pensa sobre o seu estado de saúde, utilizando a seguinte escala (marque um círculo à volta do número que corresponde à sua situação):

Mau	Razoável	Bom	Muito bom	Excelente
1	2	3	4	5

2) No último ano, em média quantas horas por semana trabalha (não incluindo férias)?

3) Assinale com X qual das seguintes situações traduz a sua remuneração mensal.

Inferior 450€ De 751€ a 1000€ De 1251€ a 1500€

De 451€ a 750€ De 1001€ a 2500€ Superior a 2501€

4) No último ano, teve algum dos seguintes problemas? Se responder sim, em média, **quantos dias** nesse ano foi afectado devido aos problemas de saúde mencionados? Em média, **quantas horas** não foi produtivo por dia (**considerando um dia de trabalho como sendo 8 horas**)?

Problemas de saúde	Não	Sim	Se respondeu Sim:	
			Quantos dias?	Quantas horas por dia?
Alergias e sinusite				
Dermatite (problemas de pele)				
Depressão				
Stress				
Ansiedade				
Cefaleias e enxaquecas (dores de cabeça)				
Infecções respiratórias (Gripe, constipações)				
Asma				
Refluxo gastro-esofágico (azia ou má disposição)				
Lombalgias (dores nas costas)				
Hipertensão arterial				
Dores menstruais				
Outros				

Estado de saúde, produtividade laboral e limitações no trabalho

5) Refira um problema dos que mencionou anteriormente, que considera ter influenciado a sua saúde decorrente do último mês.

Nota: mesmo que não tenha tido nenhum problema, refira o mais recorrente.

6) Para cada uma das afirmações, coloque um círculo para demonstrar o seu desacordo, ou acordo face ao item que descreve as suas experiências de trabalho no último mês.

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo Nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

Devido ao meu problema de saúde, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir.	1	2	3	4	5
Apesar do meu problema de saúde consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho.	1	2	3	4	5
O meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho.	1	2	3	4	5
Senti-me desesperado na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde.	1	2	3	4	5
No trabalho, consegui concentrar-me na concretização dos meus objectivos, apesar do meu problema de saúde.	1	2	3	4	5
Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar do meu problema de saúde.	1	2	3	4	5

7) Pense no problema de saúde referido anteriormente (p. 5). Conseguiu realizar as seguintes tarefas? Por favor, Coloque um círculo, utilizando a seguinte escala:

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo Nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente	
1	2	3	4	5	
Trabalhar as horas que me são solicitadas	1	2	3	4	5
Começar as suas tarefas assim que chega ao trabalho.	1	2	3	4	5
Fazer os mesmos movimentos, repetidamente durante o trabalho.	1	2	3	4	5
Utilizar o equipamento de trabalho (i.e.: telefone, caneta, teclado, rato...).	1	2	3	4	5
Concentrar-se no trabalho.	1	2	3	4	5
Ajudar os outros a acabar o trabalho.	1	2	3	4	5
Desenvolver a quantidade de trabalho que me é solicitada.	1	2	3	4	5
Sentir que devia ter feito aquilo que sou capaz de fazer.	1	2	3	4	5

Secção C

Nesta secção, o que lhe é pedido é que assinale o seu grau de concordância em cada uma das afirmações, de acordo com a escala abaixo mencionada.

1- A afirmação é completamente falsa.	2- Na maior parte, é falsa.	3- É um pouco falsa.	4- É um pouco verdadeira.	5- Na maior parte, é verdadeira.	6- A afirmação é completamente verdadeira.
---------------------------------------	-----------------------------	----------------------	---------------------------	----------------------------------	--

As pessoas sentem que lhes são atribuídas responsabilidades importantes.

Para se progredir na carreira, é necessário sacrificar a vida familiar.

Há um grande espírito de equipa.

As pessoas podem colocar a sua criatividade e imaginação ao serviço do trabalho e da organização.

Esta organização ajuda as pessoas a conciliar o trabalho com a vida familiar.

Os superiores cumprem as suas promessas.

As pessoas sentem-se à vontade para mostrar que discordam das opiniões dos seus superiores.

Quando se obtêm bons resultados devido aos esforços dos colaboradores, os “louros” (ex: as recompensas e os elogios) são distribuídos apenas por um número reduzido de chefias.

A organização preocupa-se em que as pessoas conciliem o trabalho com as suas responsabilidades familiares.

As pessoas sentem que podem aprender continuamente.

A organização cria condições para que as pessoas acompanhem a educação dos seus filhos.

Existe um sentido de família entre os colaboradores.

Há favoritismos pessoais nas promoções.

As pessoas sentem-se discriminadas.

As pessoas preocupam-se com o bem-estar dos outros.

As pessoas têm grande confiança nos superiores.

As pessoas sentem-se livres para comunicar franca e abertamente com os superiores.

É fácil falar com as pessoas situadas em níveis hierárquicos superiores.

A atmosfera da organização é amistosa.

As pessoas sentem que os superiores são honestos.

As pessoas sentem que podem desenvolver as suas potencialidades.

Secção D

Nesta secção, pedimos-lhe que seleccione o grau em que cada afirmação melhor o(a) descreve a si como pessoa. Por favor, assinale a escala abaixo com valores entre 1-“Nada confiante” a 6 -“Muito Confiante”.

Analisar um problema de há longo tempo para encontrar uma solução.

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

Representar a sua área de trabalho em reuniões com a gestão de topo.

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

Elaborar novos procedimentos para a sua área de trabalho.

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

Fazer sugestões à gestão sobre possíveis formas de melhorar o trabalho na sua secção.

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

Dar o seu contributo em discussões sobre a estratégia da empresa.

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

Escrever uma proposta para que seja gasto mais dinheiro na sua área de trabalho.

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

Ajudar a estabelecer metas/objectivos na sua área de trabalho.

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

Contactar pessoas fora da empresa para discutir problemas (exemplo: fornecedores, clientes).

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

Apresentar informação a um grupo de colegas.

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

Visitar pessoas de outros departamentos para sugerir que façam as coisas de uma forma diferente.

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

OBRIGADA

