



Fez-me Entrar, Far-me-á Ficar?
- A Motivação e o Compromisso
Em Estagiários e Trainees

Francisca Miguel Silveira

Orientador de Dissertação:

Professor Doutor Francisco Cesário

Professor de Seminário de Dissertação:

Professor Doutor Francisco Cesário

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de: MESTRE EM
PSICOLOGIA SOCIAL E DAS ORGANIZAÇÕES

2022/2023

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Prof. Doutor Francisco Cesário apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

Agradecimentos

A ti Bé, por tornares a vida numa aventura tão bonita de ser vivida, por me completares duma forma que não sabia ser possível e por me apoiares de forma incondicional em todos os voos. (O mundo é nosso, o queijo é meu e o leite com chocolate é teu. Assim sim, Dream Team!)

A ti pai, por me teres ensinado que ter voz é um dos maiores poderes que temos na vida, ensinamento que, sem sombra de dúvida, contribuiu muito para chegar até aqui. (Sorry, não vinguei num reality show, mas com a voz que me deste vou vingar na vida!)

A ti mãe, por acreditares sempre que um dia, depois de mudar a minha rua, hei de mudar o mundo e que, para isso, é importante não me “levar tão a sério”. (E não te preocupes que, para além da rua e do mundo, mudo também alguns hábitos: começo pelo quarto desarrumado ou pelas palmas?)

A ti P, por celebrares as minhas vitórias como se fossem tuas e por me mostrares que para atingir o sucesso não posso esquecer que “falhar a preparar é preparar para falhar”. (Agora toca a preparar e a aquecer a voz que a tua finalista favorita merece um valente FRA, não?)

A ti João Maria, por seres exemplo de amor, tranquilidade, sucesso e paciência. Aprendo muito contigo, fofo. (Na verdade, parabéns a ti por teres sobrevivido tantos anos na companhia da tua irmã querida, mas **muito** melguinha)

A vocês avós, por serem dos maiores e melhores amores que alguém pode sentir! Que sorte a minha por vos ter comigo, que assim seja por muitos muitos anos! (Entre perguntas difíceis, esquisitices com a comida e tagarelice eterna, nem não sou assim tão chata, pois não?)

A vocês FDM, que começaram isto ao meu lado e que, felizmente, terminam da mesma forma. Que mantenhamos as nossas gargalhadas puras, as nossas partidas espontâneas e o amor que temos umas pelas outras! (Tenho de admitir que temos vindo a melhorar mas podemos só não manter a nossa dificuldade em fazer planos as 8? Gosto de vocês!)

A ti madrinha por seres sinónimo de amor, a ti afilhada pelo voto de confiança que se transmitiu num abraço e, por fim, a vocês meus queridos Psiquê que levo no meu coração por terem sido uma parte tão bonita, desejada e surpreendente do meu caminho.

A si Professor Francisco Cesário, pela ajuda incansável ao longo deste 5º ano e por não me ter deixado para trás. Não teria sido possível sem o seu investimento em mim, obrigada por ter acreditado até ao fim.

A si Professora Ana Sabino, pelo auxílio ao longo deste percurso e por me ajudar a desconstruir a ideia que tinha em relação a este “bicho” que é a dissertação.

RESUMO

A motivação no trabalho e o compromisso organizacional são dois construtos que têm vindo a ser estudados ao longo dos anos e que se denotam relevantes. Ainda assim, aquando a realização deste trabalho, não foram encontrados estudos que analisassem a relação entre as dimensões destes construtos no contexto específico de Programas de Estágio e de Trainees das organizações.

Desta forma, e atendendo à prevalência deste tipo de programas nas organizações nos dias de hoje, o objetivo deste estudo passa por compreender que associações existem entre as dimensões da motivação no trabalho e as dimensões do compromisso organizacional. Ademais, perceber em que medida pode uma determinada dimensão da motivação no trabalho ser preditora de uma determinada dimensão do compromisso organizacional.

Este estudo, foi realizado à luz da Teoria da Autodeterminação (Ryan & Deci, 2000), bem como do Modelo Tridimensional do Compromisso Organizacional (Allen & Meyer, 1991).

A amostra desta investigação é constituição por 134 participantes, sendo requisito necessário terem integrado um Programa de Estágio ou de Trainees na organização onde trabalham aquando o momento da resposta ao questionário.

Após o tratamento e análise dos dados, denotou-se que tanto a Motivação Intrínseca como a Motivação Identificada se encontram associadas ao Compromisso Afetivo e ao Compromisso Normativo. A Motivação Introjetada se encontra associada às três dimensões do Compromisso, e que ambas as Motivações Externas – Social e Material- se encontram associadas ao Compromisso Instrumental.

Por fim, é realizada uma reflexão acerca da consistência destes resultados em comparação com os resultados presentes da demais literatura existente.

Palavras-chave: motivação no trabalho; compromisso organizacional; programa de estágio e de trainees

ABSTRACT

Work Motivation and Organizational Commitment are two constructs that have been studied over the years and have remained relevant. However, during the course of this study, no research was found that analyzed the relationship between the dimensions of these constructs in the specific context of internship and trainee programs within organizations.

Therefore, considering the prevalence of these types of programs in today's organizations, the objective of this study is to understand the associations that exist between the dimensions of Work Motivation and the dimensions of Organizational Commitment. Furthermore, the study aims to determine to what extent a specific dimension of work motivation can predict a specific dimension of organizational commitment.

This study was conducted based on Self-Determination Theory (Ryan & Deci, 2000) and the Three-Dimensional Model of Organizational Commitment (Allen & Meyer, 1991).

The sample for this research consisted of 134 participants, and it was a necessary requirement for participants to have been involved in an internship or trainee program within the organization they work at at the moment.

After data treatment and analysis, it was observed that both Intrinsic Motivation and Identified Motivation are associated with Affective Commitment and Normative Commitment. It was also found that Introjected Motivation is associated with all three dimensions of Commitment, and both External Motivations - Social and Material - are associated with Instrumental Commitment.

Finally, a reflection is made regarding the consistency of these results compared to the existing literature.

Keywords: work motivation, organizational commitment, internship and trainee program.

ÍNDICE DO TRABALHO

INTRODUÇÃO	1
REVISÃO DA LITERATURA	4
Motivação no Trabalho	4
<i>Teoria da Autodeterminação</i>	4
<i>Motivação Intrínseca</i>	6
<i>Motivação intrínseca e autonomia</i>	6
<i>Motivação intrínseca e competência</i>	6
<i>Motivação intrínseca e relacionamento</i>	7
<i>Motivação extrínseca</i>	7
<i>Identificada</i>	8
<i>Introjetada</i>	8
<i>Motivação Externa Social</i>	8
<i>Motivação Externa Material</i>	8
<i>Amotivação</i>	9
Compromisso Organizacional	9
<i>Modelo Tridimensional do Compromisso Organizacional</i>	12
<i>Compromisso Afetivo</i>	12
<i>Compromisso Normativo</i>	12
<i>Compromisso Instrumental</i>	13
Motivação no Trabalho e Compromisso Organizacional	14
MÉTODO	15
Delineamento	15
Participantes	15
Instrumentos	16
<i>Escala da Motivação no Trabalho</i>	16
<i>Escala de Compromisso Organizacional</i>	17
Procedimento	17
RESULTADOS	19

Escala da Motivação	19
<i>Validade – Análise Fatorial Confirmatória</i>	19
<i>Fiabilidade</i>	19
Escala do Compromisso	20
<i>Validade – Análise Fatorial Confirmatória</i>	20
<i>Fiabilidade</i>	20
Estatística Descritiva da Variável Motivação	21
Estatística Descritiva da Variável Compromisso Organizacional	22
Correlações	22
Regressão Linear Simples	23
DISCUSSÃO E CONCLUSÃO	26
Limitações ao Estudo e Estudos Futuros	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Definições Compromisso de Organizacional.....	10
Tabela 2 – Caracterização sucinta das três dimensões do Compromisso Organizacional.....	13
Tabela 3 – Caracterização da Amostra.....	16
Tabela 4 – Índices de Ajustamento da AFC.....	20
Tabela 5 – Fiabilidade da Escala da Motivação no Trabalho e as suas dimensões.....	21
Tabela 6 – Índices de Ajustamento da AFC.....	21
Tabela 7 – Fiabilidade da Escala do Compromisso Organizacional e as suas dimensões.....	22
Tabela 8 – Estatística Descritiva da Variável Motivação no Trabalho.....	23
Tabela 9 – Estatística Descritiva da Variável Compromisso Organizacional.....	24
Tabela 10 – Matriz de Correlações das dimensões da Escala da Motivação no Trabalho e do Compromisso Organizacional.....	25
Tabela 11 – Regressão Linear Simples do Compromisso Afetivo.....	26
Tabela 12 – Regressão Linear Simples do Compromisso Instrumental.....	26
Tabela 13 – Regressão Linear Simples do Compromisso Normativo.....	27

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Evolução do número de artigos publicados na EBSCO entre 2003 e 2022.....	2
Figura 2 - Modelo de Investigação.....	3
Figura 3 – Dimensões de Motivação no Trabalho de acordo com a Escala Dimensional de Motivação no Trabalho, adaptada. (Gagné et al., 2014).....	5
Figura 4 – Modelo Tridimensional do Compromisso Organizacional.....	12

INTRODUÇÃO

Nos dias de hoje, o mundo do trabalho encontra-se extremamente competitivo e com cada vez mais talento e, como tal, as organizações vêm-se na necessidade de adotar as melhores políticas de trabalho do mercado, bem como na necessidade de se destacarem umas das outras pela forma como selecionam, recrutam e retêm os melhores talentos. Neste sentido, os departamentos de Recursos Humanos e de Talent Acquisition, estão a direcionar o seu foco para os jovens recém-graduados que tendem a trazer para as empresas novos pontos de vista e novos métodos de ação. (Cesário & Chambel, 2017)

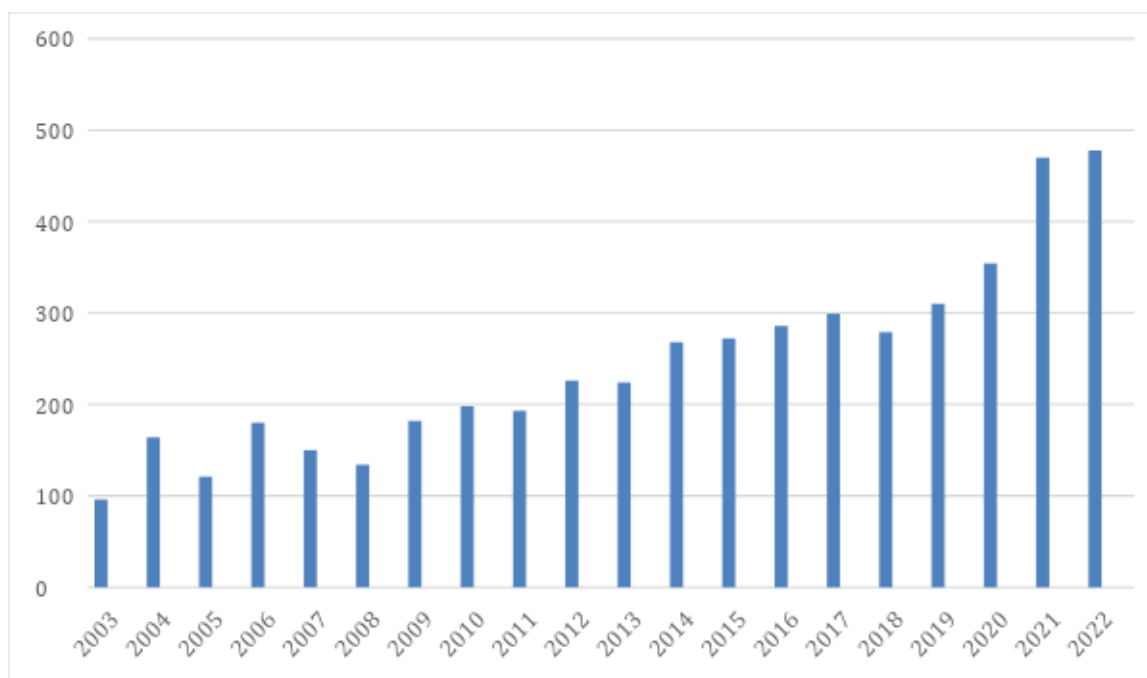
Neste sentido, nos últimos anos, as organizações têm apostado num formato de programa que visa integrar os jovens talentos no mercado de trabalho, sob forma de os poderem desenvolver e reter: os Programas de Trainees. Estes programas, hoje em dia já presentes em inúmeras organizações, destacam-se por terem uma abordagem *hand-on*, característica esta muito procurada pelos jovens, e por darem a conhecer aos integrantes do programa a empresa como um todo, nos seus variados domínios. (Jonsson & Thorgren, 2017)

Também a adesão a Programas de Estágio tem vindo a tornar-se mais comum entre os jovens uma vez que lhes permite fazer uma transição entre o meio académico e o meio profissional e que, à semelhança dos Programas de Trainees, são *hands-on*. (Maertz Jret al., 2014)

Ambos os programas referidos, têm vindo a ganhar popularidade entre os jovens uma vez que o mercado de trabalho cada vez mais apela à experiência e, este tipo de programas, é uma forma de a atingir. Esta constatação faz surgir alguma preocupação entre os investigadores e profissionais, no que concerne às expectativas que os jovens colocam na organização ao candidatar-se a este tipo de programa, versus as expectativas que as organizações colocam nestes jovens. Alguns autores, temem que a motivação que leva os jovens a candidatar-se – fruto das exigências do mercado de trabalho atual- possa ser alterada ao longo do programa e que, findo o mesmo, a motivação para permanecer na organização não seja necessariamente proveitosa para esta. (Jonsson & Thorgren, 2017)

Posto isto, estes programas têm vindo a ser cada vez mais caso de estudo entre os investigadores tal como evidente na figura abaixo que espelha a evolução do número de artigos publicados registados na EBSCO ao longo do tempo. (Figura 1)

Figura 1. Evolução do número de artigos publicados na EBSCO entre 2003 e 2022



Ao abordar a temática dos Programas de Talento Jovem referidos – Trainees e Estágio – denota-se relevante abordar o construto da motivação no trabalho. Isto porque, tal como referido anteriormente, tem sido colocada em questão a motivação que leva os jovens a candidatarem-se a estes programas.

Tendo por base a literatura existente, é sabido que a motivação no trabalho surge, por vezes, associada ao compromisso organizacional e que existem diversos estudos que investigam a relação existente entre as dimensões da Motivação no Trabalho com as dimensões do Compromisso Organizacional, ainda que não no contexto de Programas de Estágio e/ou Trainees.

Por esta razão, para este estudo, considerou-se interessante avaliar a relação entre a motivação que levou um jovem a candidatar-se a um programa de estágio/trainee, e o compromisso que o mesmo sente para com a organização ao permanecer na mesma findo o programa.

Deste modo, foram elaboradas as seguintes questões de investigação:

Questão 1 de Investigação: Quais as dimensões da Motivação no Trabalho e do Compromisso Organizacional que se encontram associadas?

Questão específica 1.1: Em que medida são as dimensões do Compromisso Organizacional explicadas pelas dimensões da Motivação no Trabalho?

Figura 2. Modelo de Investigação



REVISÃO DA LITERATURA

Motivação no Trabalho

No mundo do trabalho e das organizações, existe uma panóplia de funções a desempenhar. Parte das funções são de maior interesse e valor para os demais, onde as condições de trabalho e os salários são justos, e outras, de menor interesse e valor, onde as condições de trabalho e o salário não são adequados ao esforço colocado. Ainda assim, ambas as funções podem coexistir em organizações rentáveis e eficazes, com foco na performance e concomitantemente no bem-estar dos intervenientes, organizações que o são não apenas para os investidores mas também para os colaboradores e clientes. Organizações que se enquadram no molde referido, tendem a apostar na motivação dos seus colaboradores uma vez que a mesma está, de acordo com a literatura, positivamente correlacionada com a satisfação e lealdade dos clientes, sucesso económico e saúde da organização, numa perspetiva de longo prazo. (Deci et al., 2017; Doshi & McGregor, 2015; Ryan et al. 2010)

A motivação está relacionada com energia, direção e persistência, todos estes aspetos da ativação e intenção, comumente associados à produtividade. A relevância e proeminência atribuída à motivação nos mais variados cargos, quer managers, professores, médicos, líderes religiosos, entre outros, deve-se, como tal, à sua associação à produtividade. Ainda que, para alguns autores e investigadores, a motivação seja vista como um construto singular e unidimensional, para outros, a mesma é considerada multidimensional fruto da evidência que existe em como as pessoas são movidas por diferentes fatores, uns intrínsecos, outros extrínsecos e outros com a ausência de ambos. É nesta última abordagem- motivação como construto multidimensional-, que a linha de raciocínio deste trabalho se vai basear. (Deci & Ryan, 2000)

Teoria da Autodeterminação

A Teoria da Autodeterminação (SDT), desenvolvida maioritariamente pelos dois investigadores Edward Deci e Richard Ryan, surge como uma macro teoria acerca da motivação e personalidade humana, sendo aplicada nos mais diversos domínios tais como a educação, o desporto, a saúde, a gestão e a motivação no trabalho. Esta teoria pretende compreender as tendências de desenvolvimento dos indivíduos e as suas necessidades psicológicas, uma vez que justificam a sua auto-motivação e personalidade. A Teoria da Autodeterminação distingue-se de outras teorias da motivação por considerar diferentes de motivação com outcomes distintos, por recair em questões sócio-contextuais que incitam ou inibem o processo natural de

automotivação, por alertar para a importância do desenvolvimento de contextos onde haja a satisfação das necessidades básicas de competência, autonomia e relacionamento, e, por fim, por contribuir para o conhecimento formal das causas do comportamento humano. De acordo com a literatura, as necessidades que se denotam essenciais para o funcionamento ótimo dos processos de desenvolvimento e personalidade dos indivíduos, são a necessidade de competência, a necessidade de relatedness, e a necessidade de autonomia. Sem este conceito de necessidade, considera-se que não seria possível obter resultados e conclusões significativas no que concerne à motivação intrínseca, um dos tipos de motivação existentes, de acordo com a SDT. (Deci & Ryan, 2000; Gagné et al., 2014; Deci et al., 2017)

De acordo com Deci, Olafsen e Ryan (2017), o tipo de motivação que os colaboradores têm para as suas atividades laborais influencia tanto o seu bem-estar como a sua performance. Neste sentido, e tal como referido anteriormente, a SDT distingue-se de outras teorias da motivação por estabelecer a diferença entre os vários tipos de motivação e por pretender provar de que forma os vários tipos de motivação têm diferentes consequências e catalisadores. (Deci & Ryan, 2000)

Posto isto, a Teoria da Auto-Determinação propõe 3 categorias principais da motivação: Amotivação, Motivação Intrínseca e Motivação Extrínseca. Dentro da última categoria, os autores distinguem os diferentes subtipos: Motivação Identificada, Motivação Introjetada, Motivação Externa Social e Motivação Externa Material. (Gagné et al., 2014)

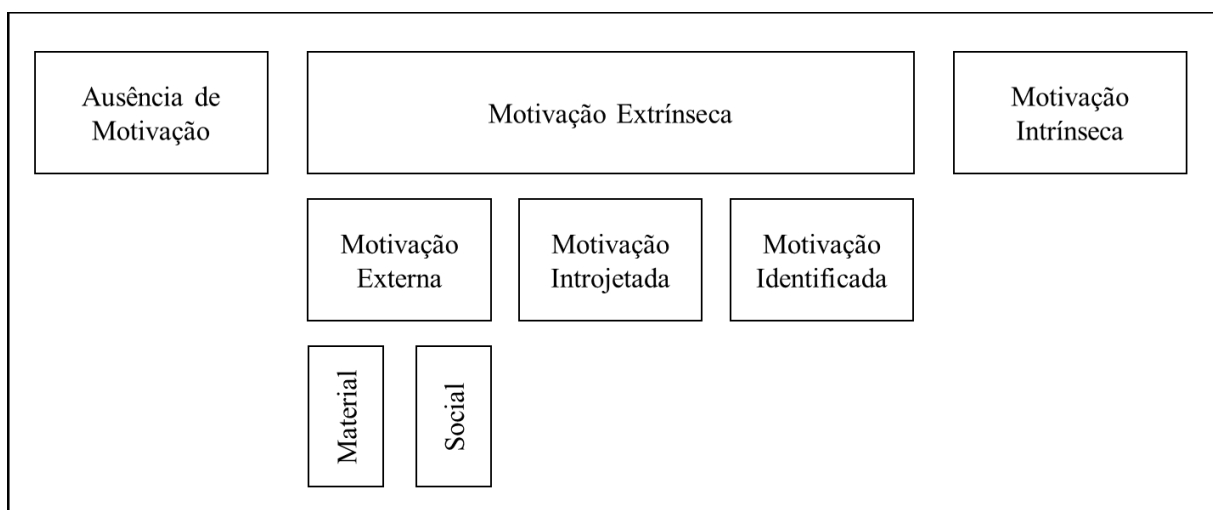


Figura 3. Dimensões de Motivação no Trabalho de acordo com a Escala Dimensional de Motivação no Trabalho, adaptada. (Gagné et al., 2014)

Fonte: Elaboração própria

Motivação Intrínseca

A motivação intrínseca começou a ser estudada nos anos 70 quando o estudo da Teoria Operante. As atividades intrínsecas definiam-se como atividades consideradas interessantes pelos indivíduos e atividades que os mesmos fariam independentemente das consequências, uma vez que as atividades em si são consideradas recompensadoras. Este conceito vai ao encontro de uma proposição estudada de que, frequentemente, as pessoas se envolvem em atividades simplesmente com o intuito de experienciar eficácia e competência. Ademais, Deci (1975) hipotetizou que os comportamentos intrinsecamente motivados são baseados nas necessidades dos indivíduos de se sentirem competentes e autônomos, ainda que não sejam definidos apenas por isso. Comportamentos intrinsecamente motivados não são necessariamente direcionados à satisfação dessas necessidades só por si e os comportamentos que o são, não são necessariamente comportamentos intrinsecamente motivados. Assim sendo, comportamentos intrinsecamente motivados, e como tal, motivação intrínseca, são aqueles cuja adesão ocorre fruto de interesse sem que haja necessidade de consequências acessórias, e que requerem a satisfação da necessidade de autonomia e competência para serem mantidos. (Deci, 1975; Deci & Ryan, 2000; Meyer et al., 2010; Gagné et al., 2014)

Motivação intrínseca e autonomia

De acordo com a literatura, a autonomia é um fator essencial para a motivação intrínseca. Isto porque fatores externos tais como ameaças, vigilância, avaliação e prazos, associados ao controle e, como tal, opostos à autonomia, conduzem ao enfraquecimento deste tipo de motivação, uma vez que a percepção do locus de causalidade é externa. Contrariamente, a atribuição de poder de escolha aos indivíduos, associado à autonomia, conduz a um aumento da motivação intrínseca, visto que a percepção de locus de causalidade é interna. (Deci & Ryan, 2000)

Neste sentido, Deci e Ryan (1980), denotaram existir uma relação entre a percepção do locus de causalidade e a necessidade dos indivíduos se sentirem autônomos, sugerindo que o contexto e as ações que nele ocorrem influenciam a motivação intrínseca e a qualidade de funcionamento do próprio uma vez que influenciam a autonomia que o indivíduo pode, ou não, experienciar. (Deci & Ryan, 1980)

Motivação intrínseca e competência

Tendo como referência investigação previamente realizada, denota-se que feedback positivo conduz a um aumento de motivação intrínseca face a quando existe ausência de feedback e que, contrariamente, feedback negativo conduz a um decréscimo do mesmo tipo de

motivação face à ausência de feedback. Estes resultados associados à necessidade de competência elencada na SDT, levam à postulação de que situações tais como a recepção de feedback positivo conduzem à satisfação da necessidade referida e, conseqüentemente, aumentam a motivação intrínseca. (Deci & Ryan, 2000)

De acordo com a literatura, o processo referido só ocorre quando os indivíduos se consideram responsáveis pelo seu comportamento e sentem autonomia no decorrer do mesmo, satisfazendo, como tal, ambas as necessidades. (Deci & Ryan, 2000)

Motivação intrínseca e relacionamento

Ainda que a necessidade de autonomia e a necessidade de competência sejam, com base em evidências empíricas, as necessidades com maior influência na motivação intrínseca, também a necessidade de relacionamento representa um papel relevante, ainda que de menor magnitude. (Deci & Ryan, 2000)

De acordo com uma investigação de Anderson, Manoogian e Reznick (1976), crianças que desenvolveram uma atividade com adultos que ignoraram as suas tentativas de interação e relacionamento, evidenciaram menos motivação intrínseca comparativamente com crianças que desenvolveram a mesma atividade com a adultos que corresponderam às suas tentativas de interação e relacionamento. A noção da necessidade de relacionamento associada a este tipo de motivação está também presente na teoria de vinculação de Bowlby (1979), onde se teoriza que as crianças têm mais comportamentos exploratórios quanto maior for a sua relação com os pais. (Anderson et al., 1976; Bowlby, 1979; Deci & Ryan, 2000)

De acordo com a Teoria da Auto-Determinação, a motivação intrínseca torna-se mais evidente em contextos onde se percebe maior segurança no relacionamento. (Deci & Ryan, 2000)

Motivação extrínseca

A motivação extrínseca, por oposição à motivação intrínseca abordada anteriormente, refere-se ao envolvimento numa determinada atividade tendo em conta motivações instrumentais, estando as mesmas divididas nos quatro subtipos referidos acima, onde se enquadram ações tais como receber prémios ou aprovação de terceiros, evitar punições ou críticas, aumentar a auto-estima, ou atingir um objetivo auto-determinado. (Meyer et al., 2010; Gagné et al., 2014)

Estas diferentes categorias consistem em diferentes estilos regulatórios e pertencem a um espectro de internalização, onde a motivação pode ser mais internalizada, ou seja, há uma

transição do drive externo da tarefa para um drive interno, ou menos internalizada. (Deci & Ryan, 2000)

Identificada

Este estilo de regulação da motivação extrínseca é caracterizado pela identificação que o indivíduo sente com o valor inerente ao comportamento. Os indivíduos com este estilo de regulação compreendem e aceitam os valores nos quais o comportamento a desempenhar está assente e, como tal, a regulação é internalizada. Neste caso, o comportamento é o mais autónomo dos demais tipos de motivação extrínseca. A motivação identificada é, por vezes, comparada à motivação intrínseca e, como tal, é importante esclarecer que a principal diferença entre ambas é que, no caso da extrínseca identificada, o comportamento é realizado não tendo por base unicamente o desejo espontâneo de satisfação. A regulação identificada é comumente associada a níveis mais elevados de compromisso e performance. (Deci & Ryan, 2000)

Introjetada

Relativamente à motivação introjetada, o comportamento dos indivíduos é controlado por fatores externos mas mantido pelo próprio indivíduo. Neste caso, as pessoas comportam-se de modo a que consigam chegar a consequências orientadas para si mesmas associadas ao orgulho, culpa e vergonha. Este estilo de regulação é comumente relacionado com a auto-estima, uma vez que o objetivo final é a satisfação do ego. Indo ao encontro da SDT, contrariamente à regulação externa (social e material), a regulação introjetada é parcialmente internalizada e, como tal, tem maior probabilidade de ser mantida ao longo do tempo. (Deci & Ryan, 2000)

Motivação Externa Social

No que concerne à motivação externa social, o comportamento dos indivíduos é controlado exclusivamente por fatores externos e de cariz social, isto é, de relação com os outros. As pessoas comportam-se de forma a atingir consequências tais como receber elogios ou evitar repreensões. De acordo com a Teoria da Autodeterminação, quando se está perante este tipo de motivação, os níveis de manutenção da motivação são baixos na ausência de fatores externos. (Gagné et al., 2014)

Motivação Externa Material

À semelhança da motivação externa social, também a motivação externa social se caracteriza por comportamentos regidos e controlados por fatores externos. A grande diferença

é que neste tipo de motivação, o cariz dos fatores é material, por outras palavras, instrumental. Quando perante a motivação externa material, os indivíduos realizam as ações com o intuito de, por exemplo, receberem prémios físicos ou de evitarem punições materiais. (Gagné et al., 2014)

Amotivação

A amotivação consiste na falta de intenção de agir. Quando perante um indivíduo amotivado, o mesmo ou não age de todo ou age sem intenção. A amotivação é, de acordo com a literatura, resultado de não valorizar determinada atividade, de considerar que a atividade não trará o outcome pretendido, ou da sensação de não se sentir competente na atividade em questão. (Bandura, 1986; Ryan, 1995; Seligman, 1975)

Ademais, os autores referem que os diferentes tipos de motivação contemplam processos motivacionais distintos, tendo surgido 3 processos motivacionais: motivação autónoma, motivação controlada e amotivação. O processo autónomo refere-se a situações onde as ações são realizadas fruto da satisfação que trazem ao sujeito, bem como a situações onde as ações são realizadas uma vez que reforçam o valor e importância das tarefas. Tanto a motivação intrínseca como a motivação identificada estão associadas a este tipo de processo motivacional. O processo controlado refere-se a situações onde as ações resultam quer de pressão interna (vontade de se sentir uma mais valia ou evitamento de sentimentos como a culpa, por exemplo), quer de pressão externa (ameaças ou recompensas, por exemplo). A motivação introjetada, a motivação externa social e a motivação externa material, estão associadas a este processo motivacional. Por fim, o processo amotivacional, associado à amotivação, refere-se a situações onde há falta tanto de motivação extrínseca como de motivação intrínseca. (Deci & Ryan, 2000)

Compromisso Organizacional

No seguimento da revisão da literatura, e uma vez que neste estudo se pretende estudar a relação entre os diferentes tipos de motivação e os diferentes tipos de compromisso organizacional, salienta-se a importância de explicar este último construto.

Desde cedo que o Compromisso Organizacional é de grande interesse para os investigadores desta área, não só pela evidência existente acerca das mais valias de ter uma força de trabalho comprometida, como também por se acreditar que o Compromisso organizacional pode ser um preditor do *turnover* e uma *performance* positiva. (Mowday, Porter, & Steers, 1982; Allen & Meyer, 1997)

Neste sentido, o objetivo das organizações tem sido procurar indivíduos com vontade de se comprometer com a organização, bem como criar um ambiente propício a que os colaboradores se sintam comprometidos.

À semelhança da motivação no trabalho, também o compromisso organizacional foi definido por diversos autores ao longo dos anos. (Tabela 1)

Tabela 1. Definições Compromisso de Organizacional

Referência	Definição
O`Reilly & Chatman (1986, cit. por Meyer & Herscovitch, 2001, p. 302)	”Vínculo psicológico existente entre a pessoa e a organização que reflete o grau em que este internaliza ou adota as perspectivas de uma dada organização”
Allen & Meyer (1991)	“Estado psicológico que liga o indivíduo à organização (tornando o turnover menos apetecível).”
Wiener (1982; cit. por Meyer & Herscovitch, 2001, p. 302)	“A totalidade de pressões normativas para agir de uma forma que atenda os objetivos e interesses organizacionais.”
Meyer & Herscovitch (2001, p. 301)	“É uma força que une um indivíduo a uma linha de ação que é de relevo para um alvo em particular.”
Bandeira et al. (2000, p. 134)	“(…) atitude ou orientação para a organização, que une a identidade da pessoa à empresa ou ainda um estado em que o indivíduo se torna ligado à organização pelas suas ações e crenças”
Fink (1992, p. 4)	“(…) identificação com a missão ou propósitos da Organização (...) desenvolvidos ao longo dos anos (...)”

As abordagens iniciais ao Compromisso Organizacional, viam este construto de um ponto de vista unidimensional, isto é, considerando apenas uma dimensão para o mesmo. Exemplo disto é o estudo de Becker (1960), onde o autor considerava apenas a vertente instrumental do Compromisso Organizacional. (Becker, 1960)

Denotava-se também a distinção entre os autores que defendiam a vertente atitudinal do Compromisso Organizacional e os autores que optavam pela vertente comportamental do mesmo. De acordo com Mowday e outros investigadores, o Compromisso Atitudinal foca-se no processo pelo qual as pessoas pensam acerca da sua relação com a organização ou, por outras palavras, um mindset através do qual os indivíduos pensam acerca do fit existente, ou não, entre os seus valores e os valores da organização. Por outro lado, o Compromisso Comportamental, está relacionado com o processo através do qual os indivíduos ficam retidos numa organização e a forma como lida com a situação. (Mowaday et al., 1982; Allen & Meyer, 2001)

Mais tarde, alguns autores começaram a abordar o Compromisso Organizacional como construto multidimensional, como é o caso de Allen e Meyer.

Dada a notoriedade destes mesmos autores e investigadores em relação ao tema, no presente estudo, a definição a ser tida em consideração deve ser a de Allen e Meyer (1997), que define Compromisso Organizacional como um estado psicológico que caracteriza, não só a relação entre um indivíduo e a organização onde trabalha, mas também o efeito desse estado na tomada de decisão em relação à permanência do indivíduo na organização. (Allen e Meyer, 1997)

Allen e Meyer, aquando o estudo e trabalho na Teoria do Compromisso Organizacional, optaram por fundir ambas as vertentes consideradas aquando a perspectiva unidimensional – atitudinal e comportamental- do construto em estudo, bem como as suas relações complementares. Surge assim o Modelo Tridimensional do Compromisso de Allen e Meyer (2001), modelo que reflete a natureza multidimensional do conceito em estudo e que reflete as três dimensões do Compromisso Organizacional: Afetivo, Normativo e Instrumental. (Allen & Meyer, 2001)

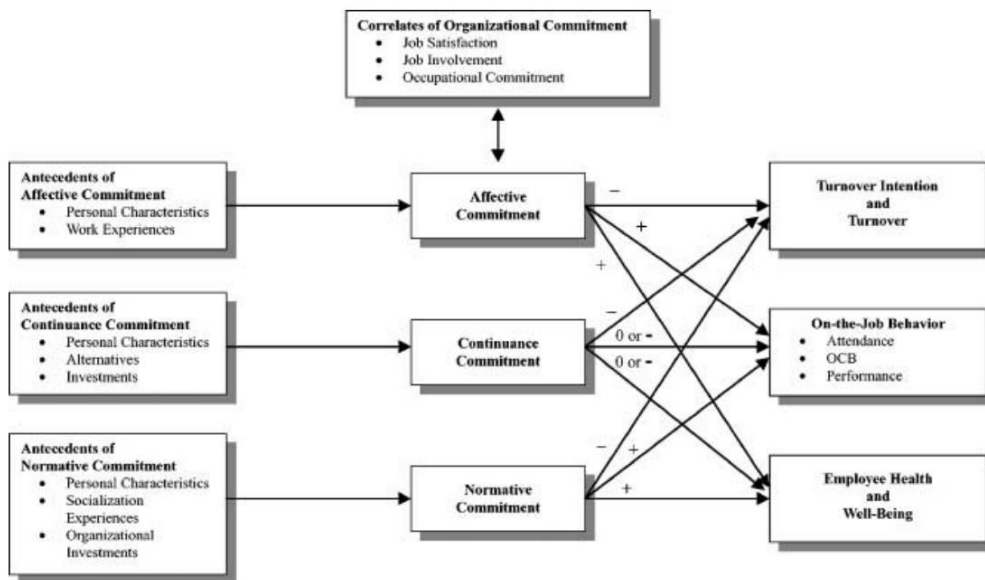


Figura 4. Modelo Tridimensional do Compromisso Organizacional (Allen & Meyer, 1991)

Modelo Tridimensional do Compromisso Organizacional

Compromisso Afetivo

O Compromisso Afetivo representa o grau de envolvimento, de identificação e de ligação emocional do colaborador para com a organização na qual está inserido. Neste seguimento, estudos indicam que se pode extrair que colaboradores com níveis mais elevados de Compromisso Afetivo tendem a esforçar-se mais em prol da organização comparativamente com colaboradores com níveis mais reduzidos desta dimensão de Compromisso Organizacional. Também há evidência de que colaboradores com níveis mais elevados de Compromisso Afetivo apresentam níveis de *turnover* mais reduzidos, bem como menos absentismo. (Allen e Meyer, 2001; Meyer et al., 2002; Rego et al. 2007)

Compromisso Normativo

No que concerne ao Compromisso Normativo, este traduz-se num sentimento de dever moral que um colaborador tem face à sua permanência na organização onde se encontra. Colaboradores com níveis elevados de Compromisso Normativo, caracterizam-se por cumprirem, de forma eficiente e tal como é esperado, o seu trabalho mas sem entusiasmo no mesmo. Nestes casos, a permanência na organização deve-se a uma obrigação moral sentida pelo colaborador. (Allen e Meyer, 1997; Meyer et al., 2002; Rego et al. 2007)

Compromisso Instrumental

Por fim, o Compromisso Instrumental, também conhecido na literatura como Compromisso Calculativo, refere-se ao grau em que um colaborador permanece numa organização tendo por base a sua percepção de custo ao deixar a mesma. Colaboradores com altos níveis de Compromisso Instrumental, refletem acerca de questões tais como a ausência de alternativas de trabalho ao deixar a organização. A ponderação é realizada, tendo por base custos tanto psicológicos, como financeiros. (Allen e Meyer, 1990; Rego et al. 2007)

Tabela 2. Caracterização sucinta das três dimensões do Compromisso Organizacional

Categorias	Caracterização	A pessoa permanece na organização porque...	Estado Psicológico
Afetivo	Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização.	...sente que quer permanecer.	Desejo
Normativo	Grau em que o colaborador possui um sentido da obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização.	...sente que deve permanecer.	Obrigação
Instrumental (ou calculativo)	Grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a sua saída da mesma. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego, ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados.	...sente que tem necessidade de permanecer.	Necessidade

Rego, Souto & Cunha, 2007

Motivação no Trabalho e Compromisso Organizacional

Tal como referido anteriormente neste estudo, diversos são os autores que abordam a Motivação no Trabalho e o Compromisso Organizacional e que relacionam ambas as variáveis, quer no que diz respeito à forma como ambas estão associadas na sua versão mais holística, quer na associação das suas dimensões.

Um dos conceitos comuns a ambos os construtos, é a identificação. Na Teoria da Auto-Determinação, a regulação identificada foca-se em fortalecer o envolvimento num comportamento como sendo seu. No Modelo Tridimensional do Compromisso Organizacional, a identificação representa a forma como a organização e a sua cultura se tornam parte da identidade do indivíduo. (Gagné et al. 2008)

Alguns autores fazem também a comparação entre as dimensões de ambas as variáveis. O Compromisso Afetivo é comparado à Motivação Intrínseca e à Motivação Identificada, uma vez que ambos representam o desejo de seguir determinado curso de ação. O Compromisso Normativo é equiparado à Motivação Introjetada, visto que ambos espelham um sentimento de obrigação e de dever. Por fim, o Compromisso Instrumental é comparado à Motivação Externa Social e Motivação Externa Material, uma vez que todos colocam o foco em fatores externos. (Meyer & Herscovitch, 2001)

Na literatura, encontram-se estudos que consideram a motivação como a base para o compromisso organizacional, isto porque se considera que quando os colaboradores sentem que querem, que devem ou que têm de realizar uma tarefa, desenvolvem uma noção de compromisso- quer por desejo, obrigação ou necessidade- para com a organização. (Gagné et al. 2008)

Neste sentido, uma vez que, de acordo com a literatura, a motivação no trabalho e o compromisso organizacional estão associados, considera-se relevante conhecer o que dizem os estudos no que concerne à associação das dimensões de um construto às dimensões do outro. (Meyer et al.. 2002)

De acordo com Gagné et al. (2008), a Motivação Intrínseca e a Motivação Identificada são as dimensões da motivação no trabalho com maior associação ao Compromisso Afetivo, enquanto que a Motivação Introjetada é a dimensão da motivação no trabalho com maior associação ao Compromisso Normativo. Por sua vez, os autores consideram que a Motivação Externa Material e a Motivação Externa Social, são as dimensões do construto com maior associação ao Compromisso Instrumental. (Gagné et al. 2008)

MÉTODO

Delineamento

O presente estudo utilizou uma metodologia quantitativa com recurso a questionários. Ademais, uma vez que não existe intervenção por parte do experimentador, limitando-se o mesmo à observação, considera-se este estudo como correlacional, isto é, não-experimental por amostragem. (Marôco, 2018)

Participantes

Atendendo o processo de recolha de dados, os participantes foram selecionados tendo como critério terem mais de 18 anos de idade e terem participado num Programa de estágios ou de trainees na empresa onde se encontram a trabalhar no momento da realização do questionário.

Obtiveram-se 183 respostas mas apenas 134 respostas válidas (Anexo A). Das 134 respostas, 90 (67,2%) são do género feminino, 43 (32,1%) do género masculino e 1 (0,7%) de outro género (não-binário).

No que concerne à escolaridade, 61 participantes (45,5%) selecionaram “Licenciatura” e 73 (54,5%) selecionaram “Mestrado ou Superior”.

Em relação à nacionalidade, 129 participantes (96,3%) são de nacionalidade “Portuguesa, enquanto que apenas 5 (3,7%) são de “Outra” nacionalidade, tendo estes detalhado a nacionalidade como “Brasileira”.

Dos 134 participantes, 83 (61,9%) afirmaram ter integrado um programa de estágio na empresa onde trabalham de momento, enquanto que 51 (38,1%) integraram um programa de trainees.

Por fim, no que diz respeito à área de estudo dos participantes, 31 (23,9%) indicaram “Ciências Sociais e Humanas” como principal área, 22 (16,4%) indicaram “Engenharia e Tecnologia de Informação”, 48 (35,8%) “Gestão, Economia, Finanças e Áreas Afins” e 32 (23,8%) “Outra” área de estudo.

Tabela 3. Caracterização da Amostra

		Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Género	Feminino	90	67,2%
	Masculino	43	32,1%
	Outro	1	0,70%
Escolaridade	Licenciatura	61	45,5%
	Mestrado ou Superior	73	54,5%
Nacionalidade	Portuguesa	129	96,3%
	Outra	5	3,7%
Programa	Estágio	83	61,9%
	Trainees	51	38,1%
Área de Estudo	Ciências Sociais e Humanas	31	23,9%
	Engenharia e Tecnologia de Informação	22	16,4%
	Gestão, Economia, Finanças e Áreas Afins	48	35,8%
	Outra	31	23,8%

Instrumentos

Escala da Motivação no Trabalho

Sob forma de avaliar a Motivação no Trabalho, recorreu-se à utilização da escala Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) (Gagné et. al., 2014), previamente utilizada em contexto português por Cesário et al. (2022) (Anexo B).

A escala de 21 itens é avaliada com base numa escala tipo Likert de sete pontos, onde 1 remete para “Não, de todo”, 2 para “Muito pouco”, 3 para “Pouco”, 4 para “Moderadamente”, 5 para “Bastante”, 6 para “Muito” e 7 para “Totalmente”. Através da escala, avaliam-se as 6 dimensões da Motivação no Trabalho, tais como, Motivação Intrínseca (Itens 1, 2, 3, 4), Motivação Identificada (Itens 5, 6, 7, 8), Motivação Introjetada (Itens 9, 10, 11, 12), Motivação Externa Social (Itens 13, 14, 15), Motivação Externa Material (Itens 16, 17, 18) e Amotivação (Itens 19, 20, 21). O item *“Porque eu gosto de ter um emprego.”* é um exemplo de item da escala para a dimensão Motivação Intrínseca.

No início da aplicação da escala, foi pedido aos participantes que respondessem a cada item tendo por base a razão pela qual colocam esforços no seu trabalho.

Escala de Compromisso Organizacional

Com o intuito de avaliar o Compromisso Organizacional, utilizou-se a escala de Allen e Meyer (1997), devidamente adaptada ao contexto português por Nascimento et al. (2008) (Anexo C).

A escala de 19 itens, à semelhança da escala anterior, é avaliada recorrendo a uma escala tipo Likert onde 1 significa “Discordo Totalmente”, 2 “Discordo”, 3 “Discordo um Pouco”, 4 “Não Concordo Nem Discordo”, 5 “Concordo um Pouco”, 6 “Concordo” e 7 “Concordo Totalmente”. É com recurso a esta escala que se avaliam as três dimensões do Compromisso Organizacional: Compromisso Afetivo (Itens 1, 2, 3, 4, 5 e 6), Compromisso Instrumental (Itens 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13) e Compromisso Normativo (Itens 14, 15, 16, 17, 18 e 19). O item *“Devo muito à minha organização.”* é um exemplo de item da escala que remete para a dimensão de Compromisso Normativo.

Procedimento

Para participar neste estudo, os indivíduos tinham como pré-requisito terem realizado um programa de estágio ou programa de trainees na empresa onde atualmente se encontram a trabalhar.

Com o auxílio da plataforma *Canva*, inicialmente desenvolvi dois materiais de comunicação para a divulgação do meu estudo nas redes sociais sob forma de levar as pessoas com os pré-requisitos referidos a participar voluntariamente. Ao perceber que não estava a obter a adesão necessária, criei um terceiro material de comunicação a ser enviado diretamente a indivíduos elegíveis (Anexo D).

Tal como mencionado, a divulgação foi feita através das redes sociais, nomeadamente whatsapp, instagram, LinkedIn e Facebook, como também através de contacto direto com pessoas da minha rede de contactos que, posteriormente, passaram a palavra. Recorri também a base de dados existentes na organização onde me encontro.

O questionário foi construído em *Qualtrics* tendo uma parte inicial de consentimento informado (Anexo E), seguido por perguntas socio-demográficas breves (Anexo F) e, por fim, pelos dois questionários a aplicar. Finda a recolha das 134 participações, procedeu-se à extração dos resultados e respetiva codificação para o programa *IBM SPSS Statistics – Statistical Package for the Social Science*.

No processo da codificação, a variável “Idade” foi codificada como quantitativa, em anos. As variáveis “Escolaridade”, “Nacionalidade” e “Programa” foram transformadas em variáveis dicotómicas, sendo, na variável “Escolaridade”, “1” equivalente a “Licenciatura” e “2” a “Mestrado ou Superior”, na variável “Nacionalidade”, “1” equivalente a “Portuguesa” e “2” a “Outra” e, na variável “Programa”, “1” equivalente a “Estágio” e “2” a “Trainees”. Por fim, tanto a variável “Género” como a variável “Área de Estudo”, foram transformadas em ordinais, sendo, na variável “Género”, “1” equivalente a “Feminino”, “2” a “Masculino” e “3” a “Outro”, e na variável “Área de Estudo”, “1” equivalente a “Ciências Sociais e Humanas”, “2” a “Engenharia e Tecnologia de Informação”, “3” a “Gestão, Economia, Finanças e Áreas Afins” e “4” a “Outra”.

Realizada a extração e codificação, procedeu-se à realização e análise das qualidades métricas das escalas, tendo as mesmas consistindo na Análise Fatorial Confirmatória de ambas as escalas- com recurso ao programa *Jamovi*- , bem como a Fiabilidade - com recurso ao programa *IBM SPSS Statistics – Statistical Package for the Social Science*. .

Foram também realizadas as estatísticas descritivas da variável Motivação no Trabalho e da variável Compromisso Organizacional. Em seguida, para analisar a associação entre os diferentes tipos de motivação e os diferentes tipos de compromisso, efetuou-se o teste de correlações de Pearson. Por fim, realizou-se uma Regressão Linear Múltipla com o intuito de compreender a percentagem em que os diversos tipos de Compromisso Organizacional são explicados pelos demais tipos de Motivação no Trabalho.

RESULTADOS

Numa primeira instância, foram testadas as qualidades métricas da escala da Motivação no Trabalho (Anexo G) e da escala do Compromisso Organizacional (Anexo H).

Escala da Motivação no Trabalho

Validade – Análise Fatorial Confirmatória

Foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória onde se testou o modelo de Autodeterminação (SDT) composto por 6 fatores, onde se verificou que os índices de ajustamento são adequados (Tabela 4).

Tabela 4. Índices de Ajustamento da AFC

	χ^2/gl	CFI	TLI	RMSEA
Modelo SDT	1.75	.90	.88	.06

χ^2/gl – qui-quadrado/graus de liberdade CFI – *Comparative Fit Index* TLI - *Tucker-Lewis Index* RMSEA – *Root Mean-Squared Error of Aproximation*

Fiabilidade

A fiabilidade foi avaliada através da consistência interna, tendo como indicador o *alpha de Cronbach*. Desta forma, consegue determinar-se a proporção de variância nos resultados, fruto da dimensão que se pretende medir.

Tal como presente na Tabela 5, analisou-se individualmente o *alpha de Cronbach* para cada uma das dimensões. As dimensões “Extrínseca Introjetada” e “Intrínseca” apresentam ambas um valor aceitável de *alpha de Cronbach* ($\alpha = .73$; $\alpha = .79$). As dimensões “Extrínseca Identificada”, “Extrínseca Externa Social” e “Extrínseca Externa Material” apresentam um bom valor de *alpha de Cronbach* ($\alpha=.87$; $\alpha=.85$; $\alpha=.84$). Também a dimensão “Amotivação” apresenta uma consistência interna aceitável ($\alpha=.69$).

Tabela 5. Fiabilidade da Escala da Motivação no Trabalho e as suas dimensões

Escala	Dimensões	α	Classificação
Motivação No Trabalho	Intrínseca	.79	Aceitável
	Extrínseca Identificada	.87	Boa
	Extrínseca Introjetada	.73	Aceitável
	Extrínseca Externa Social	.85	Boa
	Extrínseca Externa Material	.84	Boa
	Amotivação	.69	Aceitável

Escala do Compromisso

Validade – Análise Fatorial Confirmatória

Tal como aplicado à Motivação, foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória onde se testou o modelo do compromisso organizacional, tendo sido testado a 3 fatores. Após realizada a análise, verificou-se que os índices de ajustamento do modelo são adequados, com exceção do RMSEA (Tabela 6).

Tabela 6. Índices de Ajustamento da AFC

	χ^2/gf	CFI	TLI	RMSEA
Modelo	2.44	.85	.82	.10

χ^2/gf – qui-quadrado/graus de liberdade CFI – *Comparative Fit Index* TLI - *Tucker-Lewis Index* RMSEA –

Root Mean-Squared Error of Aproximation

Fiabilidade

A fiabilidade foi, à semelhança de como realizado anteriormente, avaliada através da consistência interna, tendo como indicador o *alpha de Cronbach*.

Tal como presente na Tabela 7, analisou-se individualmente o *alpha de Cronbach* para cada uma das dimensões. A dimensão do “Compromisso Instrumental” apresenta um valor aceitável de *alpha de Cronbach* ($\alpha = .79$). A dimensão “Compromisso Afetivo”, bem como a de “Compromisso Normativo” apresentam um bom valor de *alpha de Cronbach* ($\alpha=.86$; $\alpha=.82$).

Tabela 7. Fiabilidade da Escala do Compromisso Organizacional e as suas dimensões

Escala	Dimensões	α	Classificação
Compromisso Organizacional	Instrumental	.79	Aceitável
	Afetivo	.86	Boa
	Normativo	.82	Boa

Estatística Descritiva da Variável Motivação no Trabalho

Ademais, realizou-se a análise descritiva da escala da motivação no trabalho (Anexo I), permitindo-nos compreender onde se situam as respostas dadas pelos participantes face aos diferentes tipos de motivação.

Observou-se que a motivação intrínseca, a motivação identificada e a motivação externa material se situam a um nível elevado (MD=5.18; DP= 1.03; MD=5.80; DP= 1.05; MD=5.89; DP= 1.10), estando acima do ponto central. Em relação às restantes dimensões da escala, verifica-se que a motivação introjetada (MD= 4.23; DP= 1.19), a motivação externa social (MD= 3.18; DP= 1.29) e a amotivação (MD= 1.55; DP= .86) se situa, abaixo do ponto médio (MD= 4.30; DP= .63) (Tabela 8).

Tabela 8. Estatística Descritiva da Variável Motivação no Trabalho

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Intrínseca	1,00	7,00	5.18	1.03
Identificada	1,25	7,00	5.80	1.05
Introjetada	1,00	6,75	4.23	1.19
Externa Social	1,00	7,00	3.18	1.29
Externa Material	2,00	7,00	5.89	1.10
Amotivação	1,00	5,00	1.55	.86

Estatística Descritiva da Variável Compromisso Organizacional

Procedeu-se também à análise descritiva da escala do compromisso organizacional (Anexo J), permitindo-nos compreender onde se situam as respostas dadas pelos participantes face aos diferentes tipos de compromisso.

Observou-se que o compromisso afetivo se situa a um nível elevado (MD=5.02; DP= 1.25), estando acima do ponto central. Em relação às restantes dimensões da escala, verifica-se que o compromisso instrumental (MD= 3.69; DP= 1.18) e o compromisso normativo (MD=4.21; DP=1.23), se situam ambos abaixo do ponto médio (MD= 4.31; DP= .88) (Tabela 9).

Tabela 9. Estatística Descritiva da Variável Compromisso Organizacional

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Afetivo	1,67	7,00	5.02	1.25
Normativo	1,50	7,00	4.21	1.23
Instrumental	1,00	6,57	3.29	1.18

Correlações

Com o objetivo de estudar a direção e a intensidade das associações entre as dimensões da Motivação no Trabalho e as dimensões do Compromisso Organizacional, recorreu-se ao estudo das correlações de Pearson (Tabela 10, Anexo K).

Com base na tabela, denota-se uma associação entre a Motivação Intrínseca e o Compromisso Afetivo ($r=.42$), bem como com o Compromisso Normativo ($r=.22$). Relativamente à Motivação Identificada, esta encontra-se associada ao Compromisso Afetivo ($r=.47$) e ao Compromisso Normativo ($r=.22$). No que concerne à Motivação Introjetada, com base nos resultados, a mesma demonstra estar associada quer ao Compromisso Afetivo ($r=.18$), ao Compromisso Instrumental ($r=.30$) e ao Compromisso Normativo ($r=.22$). Por fim, a Motivação Externa Social encontra-se unicamente associada ao Compromisso Instrumental ($r=.34$), à semelhança da Motivação Externa Material ($r=.19$).

Tabela 10. Matriz de Correlações das dimensões da Escala da Motivação no Trabalho e do Compromisso Organizacional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Motivação Intrínseca									
2. Motivação Identificada	.694**								
3. Motivação Introjetada	.445**	.475**							
4. Motivação Externa Social	-0.024	.030	.563**						
5. Motivação Externa Material	.269**	.433**	.387**	.263**					
6. Amotivação	-.336**	-.513**	-.147	.089	-.116				
7. Compromisso Afetivo	.415**	.465**	.181*	-.076	.018	-.395**			
8. Compromisso Instrumental	-0.106	-.102	.295**	.342**	.190**	.199*	-.025		
9. Compromisso Normativo	.220*	.217*	.215*	.098	.080	-.193*	.609**	.265**	

Nota:* p < .05; ** p < .01

Regressão Linear Simples

Findas as correlações entre as dimensões das variáveis em estudos, denota-se relevante realizar variadas Regressões Lineares Simples (Anexo L), sob forma de compreender em que percentagem as dimensões do Compromisso Organizacional se encontram explicadas pelas dimensões da Motivação no Trabalho.

De acordo com as Regressões realizadas, o Compromisso Afetivo é explicado em 16,6% pela Motivação Intrínseca ($F(1, 132) = 27,46; p < .001; R^2 a = .166$), em 21% pela Motivação Identificada ($F(1, 132) = 36,34; p < .001; R^2 a = .210$), e em 2,5% pela Motivação Introjetada ($F(1, 132) = 4,48; p < .05; R^2 a = .025$). (Tabela 11)

Tabela 11. Regressão Linear Simples do Compromisso Afetivo

Preditor	Compromisso Afetivo		
	β	<i>Overall F</i>	$R^2 a$
Motivação Intrínseca	,415	27.46	.166
Motivação Identificada	,465	36.34	.210
Motivação Introjetada	,181	4.48	.025

No que concerne ao Compromisso Instrumental, o mesmo é explicado em 8% pela Motivação Introjetada ($F(1, 132) = 12,62; p < .001; R^2 a = .080$), em 11% pela Motivação Externa Social ($F(1, 132) = 17,51; p < .001; R^2 a = .110$), e em 2,9% pela Motivação Externa Material ($F(1, 132) = 4,94; p < .05; R^2 a = .029$). (Tabela 12)

Tabela 12. Regressão Linear Simples do Compromisso Instrumental

Preditor	Compromisso Instrumental		
	β	<i>Overall F</i>	$R^2 a$
Motivação Introjetada	,295	12.62	.080
Motivação Externa Social	,342	17.51	.110
Motivação Externa Material	,190	4.94	.029

Por fim, o Compromisso Normativo é explicado em 4,1% pela Motivação Intrínseca ($F(1, 132) = 6,73; p < .05; R^2 a = .041$), em 4% pela Motivação Identificada ($F(1, 132) = 6,54; p < .05; R^2 a = .04$), e em 3,9% pela Motivação Introjetada ($F(1, 132) = 6,38; p < .05; R^2 a = .039$). (Tabela 13)

Tabela 13. Regressão Linear Simples do Compromisso Normativo

Preditor	Compromisso Normativo		
	β	<i>Overall F</i>	$R^2 a$
Motivação Intrínseca	,220	6.73	.041
Motivação Identificada	,217	6.54	.040
Motivação Introjetada	,215	6.38	.039

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Recordando, o objetivo deste estudo é avaliar a relação entre a motivação que levou um indivíduo a candidatar-se a um programa de estágio/trainee e o compromisso que o mesmo sente face à organização ao permanecer na mesma, findo o programa. Por outras palavras, a questão de investigação referida no início deste estudo é “Quais as dimensões da Motivação no Trabalho e do Compromisso Organizacional que se encontram associadas?”, e mais especificamente “Em que medida são as dimensões do Compromisso Organizacional explicadas pelas dimensões da Motivação no Trabalho?”.

Ao realizar a análise das Correlações de Pearson sob forma de responder às questões de investigação, concluiu-se que quer a Motivação Intrínseca como a Motivação Identificada estão associadas ao Compromisso Afetivo e ao Compromisso Normativo. No que concerne à Motivação Introjetada esta está associada às três dimensões do Compromisso- Afetivo, Normativo e Instrumental. Por fim, relativamente à Motivação Externa Social e Motivação Externa Material, estão ambas associadas ao Compromisso Instrumental.

Estes resultados indicam que indivíduos que revelem ter níveis mais elevados de Motivação Intrínseca e/ou Motivação Identificada, tendencialmente terão níveis mais elevados de Compromisso Afetivo e Normativo. Da mesma forma, indivíduos com níveis mais elevados de Motivação Externa Social e Externa Material, terão tendência a apresentar níveis mais elevados de Compromisso Instrumental. Relativamente a indivíduos com níveis elevados de Motivação Introjetada, nenhuma das dimensões de Compromisso Organizacional se destacam, prevendo-se que apresente níveis médios nas três dimensões.

Findas as associações, considera-se relevante compreender que dimensões da Motivação no Trabalho são preditoras das diversas dimensões do Compromisso Organizacional.

Assim, com base na Regressão Linear realizada para cada associação, extraiu-se que a dimensão da Motivação que revela ser a que mais prediz o Compromisso Afetivo é a Motivação Identificada, enquanto que a que mais prediz o Compromisso Normativo é a Motivação Intrínseca- ainda que com um valor reduzido e com pouca diferença para as demais dimensões associadas-, e, por fim, a que mais prediz o Compromisso Instrumental é a Motivação Externa Social.

Desta forma, os resultados obtidos encontram-se suportados pela Teoria da Auto-Determinação bem como pelo Modelo Tridimensional do Compromisso Organizacional, tal como pela relação existente na literatura acerca da Motivação no Trabalho e do Compromisso Organizacional.

Recorrendo à revisão da literatura, a mesma define a Motivação Identificada como sendo uma dimensão da motivação na qual os indivíduos aceitam os valores inerentes a um determinado comportamento, internalizam os mesmos e agem em concordância. Por sua vez, o Compromisso Afetivo representa o grau de envolvimento, de identificação e de ligação emocional do colaborador para com a organização. Atendendo as definições de ambas as dimensões, compreende-se a associação uma vez que, num contexto de candidatura a uma organização, a Motivação Identificada envolve identificação com os valores, missão e objetivo da organização e, quando esta identificação ocorre, faz surgir nos indivíduos uma sensação de pertença e conexão emocional. Esta ligação e conexão sentida, bem como a identificação com a organização, característica, como supracitado, do Compromisso Afetivo, faz aumentar os níveis do mesmo. Neste sentido, um indivíduo que se candidate a um Programa de Trainee/Estágio motivado pela sua vontade de integrar o programa e/ou a organização pelas características do mesmo/a, não olhando a *outcomes*, mais facilmente permanecerá na organização quando perante uma proposta de valor social ou material superior mas sem alinhamento de valores.

De acordo com a revisão de literatura, a Motivação Externa Social caracteriza-se pelo facto do comportamento dos indivíduos ser exclusivamente controlado por fatores sociais externos, comumente associados à aceitação social. No espectro do Compromisso Organizacional, o Compromisso Instrumental é definido pelo grau em que um colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a sua saída da mesma, podendo estar associado a benefícios e status. Face às definições, entende-se que a dimensão de Motivação no Trabalho referida seja a maior preditora de Compromisso Instrumental uma vez que ambos têm o foco em fatores externos e esperam retorno positivo, tal como o reconhecimento por parte dos outros, pelas suas ações, ou temem retorno negativo. Desta forma, um indivíduo que se candidate a um Programa de Trainee/Estágio motivado pelo status que poderá obter, facilmente deixará a organização onde se encontra por outra que lhe ofereça, por exemplo, uma posição com maior reconhecimento social.

Por fim, no que concerne ao Compromisso Normativo, este caracteriza-se por representar o grau em que o colaborador possui um sentido da obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização. De acordo com os resultados obtidos, a Motivação Intrínseca é a

maior preditora de Compromisso Normativo, ainda que sem grande diferença para as demais dimensões associadas. Este resultado não vai ao encontro da literatura encontrada em relação ao tema uma vez que, contrariamente ao Compromisso Normativo que é movido pela obrigação, a Motivação Intrínseca caracteriza-se por levar os indivíduos a agir atendendo à sua vontade e desejo, independentemente das consequências que para si possam advir. De acordo com a literatura, a Motivação Introjetada, é a dimensão da Motivação no Trabalho que mais prediz o Compromisso Normativo visto que pode envolver um sentimento de obrigação ou dever moral para com a organização, uma vez que os novos valores ainda não foram internalizados, ainda que já tenham sido aceites. Isto é, por exemplo, um indivíduo que se candidata a um Programa de Trainee/Estágio por saber que o mesmo será importante para o seu percurso profissional porque lhe trará conhecimento, sendo que estes valores e ideias ainda não foram internalizados. Tendencialmente, de acordo com a teoria e não indo necessariamente ao encontro dos resultados de predição, este indivíduo sentir-se-ia na obrigação de permanecer na organização por saber que ali pode adquirir conhecimento.

Limitações ao Estudo e Estudos Futuros

O estudo em questão apresenta diversas limitações a ser tidas em conta em investigações futuras.

Em relação à dimensão da amostra, o número de participantes não é amplo o suficiente para o número total de itens. Uma vez que apenas indivíduos que tenham integrado um Programa de Trainees/Estágio na organização onde se encontram de momento eram elegíveis para o estudo, o número foi reduzido, fazendo com que a representatividade possa estar limitada, limitando as características da população em estudo.

Também na dimensão das escalas utilizadas pode existir uma limitação ao estudo. As escalas são relativamente extensas e, tendo cada participante de responder a ambas as escalas para a participação ficar validada, torna-se fácil e mais propensa a desistência de participantes no decorrer da participação.

Por fim, o facto de não ter encontrado nenhum estudo a associar as variáveis em estudo para o contexto de Programa de Trainees/Estágio, impediu a comparação dos níveis de Motivação no Trabalho e de Compromisso Organizacional de indivíduos que tenham participado nestes programas e indivíduos que não o tenham feito.

A título de investigação futura e sob forma de complementar o presente estudo, sugere-se estudar de que forma as campanhas de atração para Programas de Trainees/Estágio podem influenciar a motivação dos indivíduos a candidatarem-se aos mesmo e, consequentemente,

influenciar o compromisso organizacional, sob forma de desenvolver melhores estratégias de atração e aquisição de talento.

Ademais, fruto da alteração de um mundo VUCA para um mundo BANI, pode ser interessante a replicação deste mesmo estudo comparando as dimensões de motivação e de compromisso mais prevalentes em participantes que realizaram os programas no mundo VUCA e em participantes que realizaram os mesmos no mundo BANI.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, R., Manoogian, S., & Reznick, J. S. (1976). The undermining and enhancing of intrinsic motivation in preschool children. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(5), 915–922. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.34.5.915>
- Bandeira, M. A., Marques, A. L., & Veiga, R. T. (2000). *As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG*. 4(2), 133–157. <https://doi.org/10.1590/s1415-65552000000200008>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory*. <https://ci.nii.ac.jp/naid/10010087207/>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bowlby, J. (1979). The Bowlby-Ainsworth attachment theory. *Behavioral and Brain Sciences*, 2(4), 637–638. <https://doi.org/10.1017/s0140525x00064955>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Cesário, F., Sabino, A., Moreira, A., Portugal, M. A., & Correia, A. (2022). Students' Motivation for a Sustainable Career in the Hospitality Industry in Portugal. *Sustainability*, 14(11), 6522. <https://doi.org/10.3390/su14116522>
- Deci, E. L. (1975). Intrinsic Motivation. In *Springer eBooks*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4613-4446-9>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). Self-determination theory: When mind mediates behavior. *Journal of Mind and Behavior*, 1(1). <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1982-22334-001>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. In *Springer eBooks*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Fink, S.L. (1992) *High Commitment Workplaces*. Quorum Books, New York.
- Gagné, M., Chemolli, E., Forest, J., & Koestner, R. (2008c). A Temporal Analysis of the Relation between Organisational Commitment and Work Motivation. *Psychologica Belgica*, 48(2–3), 219. <https://doi.org/10.5334/pb-48-2-3-219>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2013.877892>
- Jonsson, L., & Thorgren, S. (2017). Trainee programs: an emerging model on psychological contract reciprocity. *Personnel Review*, 46(8), 1738–1754. <https://doi.org/10.1108/pr-01-2016-0011>
- Maertz, C. P., Stoeberl, P. A., & Marks, J. A. (2014). Building successful internships: lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), 123–142. <https://doi.org/10.1108/cdi-03-2013-0025>
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (7th ed.). Pêro Pinheiro.
- McGregor, L & Doshi, N. (2020, April 2). *How Company Culture Shapes Employee Motivation*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2015/11/how-company-culture-shapes-employee-motivation>

- Meyer, J. S., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Meyer, J. S., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: theory, research, and application. *Choice Reviews Online*, 35(02), 35–0996.
<https://doi.org/10.5860/choice.35-0996>
- Meyer, J. S., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
[https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(00\)00053-x](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(00)00053-x)
- Meyer, J. S., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. S., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002b). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. S., Gagné, M., & Parfyonova, N. M. (2010). Toward an Evidence-based Model of Engagement: What We Can Learn from Motivation and Commitment Research. In *Edward Elgar Publishing eBooks*. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00011>
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982) Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. *Academic Press, New York*.
- Nascimento, J., Lopes, A., & Salgueiro, M. (2008). *Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português*. 14(1),

- 115–133. <https://ciencia.iscte-iul.pt/publications/estudo-sobre-a-validacao-do-modelo-de-comportamento-organizacional-de-meyer-e-allen-para-o-contexto/10347>
- Rego, A., Cunha, M. P. E., & Souto, S. (2007). Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported Individual Performance: An Empirical Study. *Management Research*. <https://doi.org/10.2753/jmr1536-5433050303>
- Ryan, R. M. (1995). Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397–427. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1995.tb00501.x>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Ryan, C., Russell, S. J., Huebner, D. M., Diaz, R., & Sanchez, J. (2010). Family Acceptance in Adolescence and the Health of LGBT Young Adults. *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 23(4), 205–213. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6171.2010.00246.x>
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On Depression, Development, and Death*. <http://cds.cern.ch/record/1012042/>

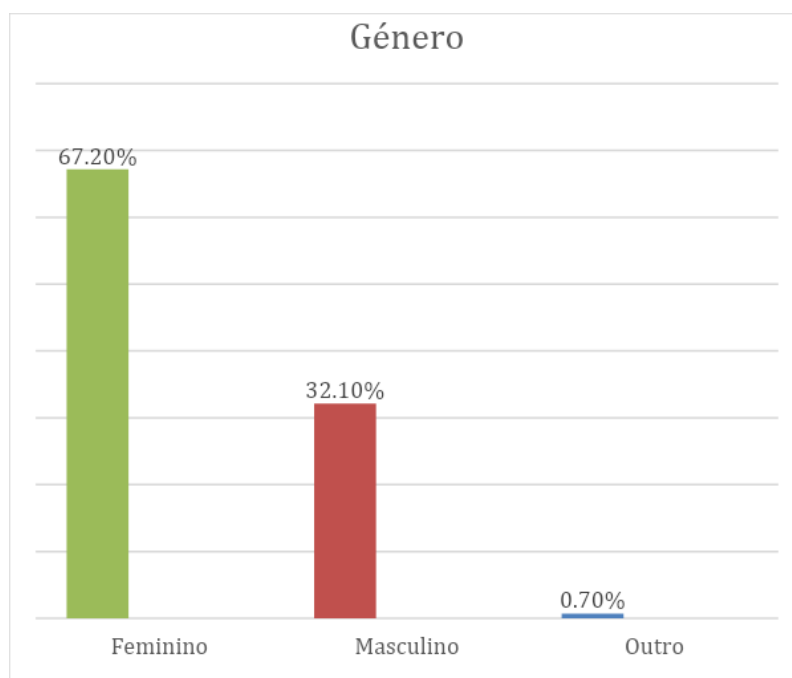
ANEXOS

ANEXO A – Estatística Descritiva da Amostra

Análise Descritiva relativa à variável Género

Válido	Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
Feminino	90	67,2	67,2	67,2
Masculino	43	32,1	32,1	99,3
Outro	1	,7	,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Distribuição da variável Género

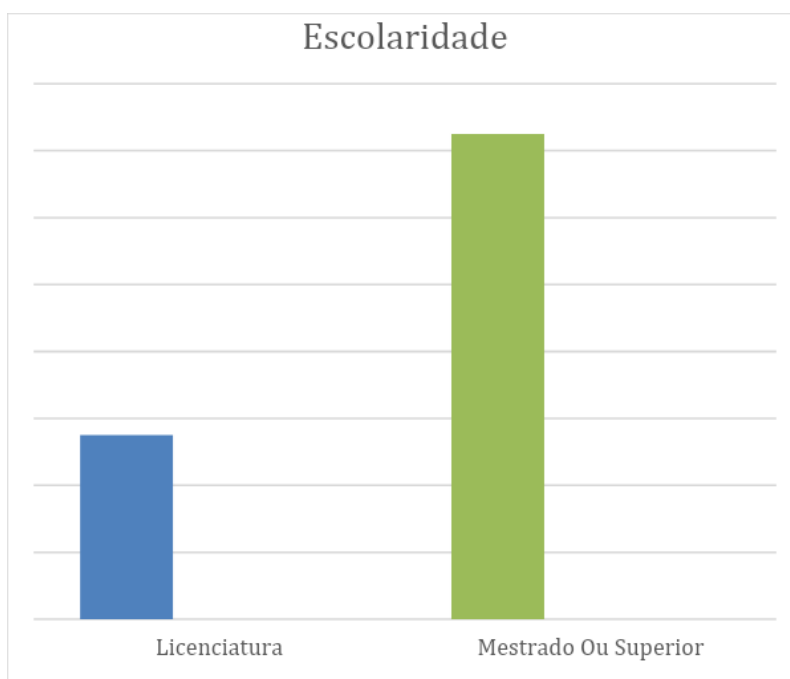


Análise Descritiva relativa à variável Escolaridade

Válido	Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
--------	------------	---	----------	-----------------

Licenciatura	61	45,5	45,5	45,5
Mestrado ou Superior	73	54,5	54,5	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Distribuição da variável Escolaridade



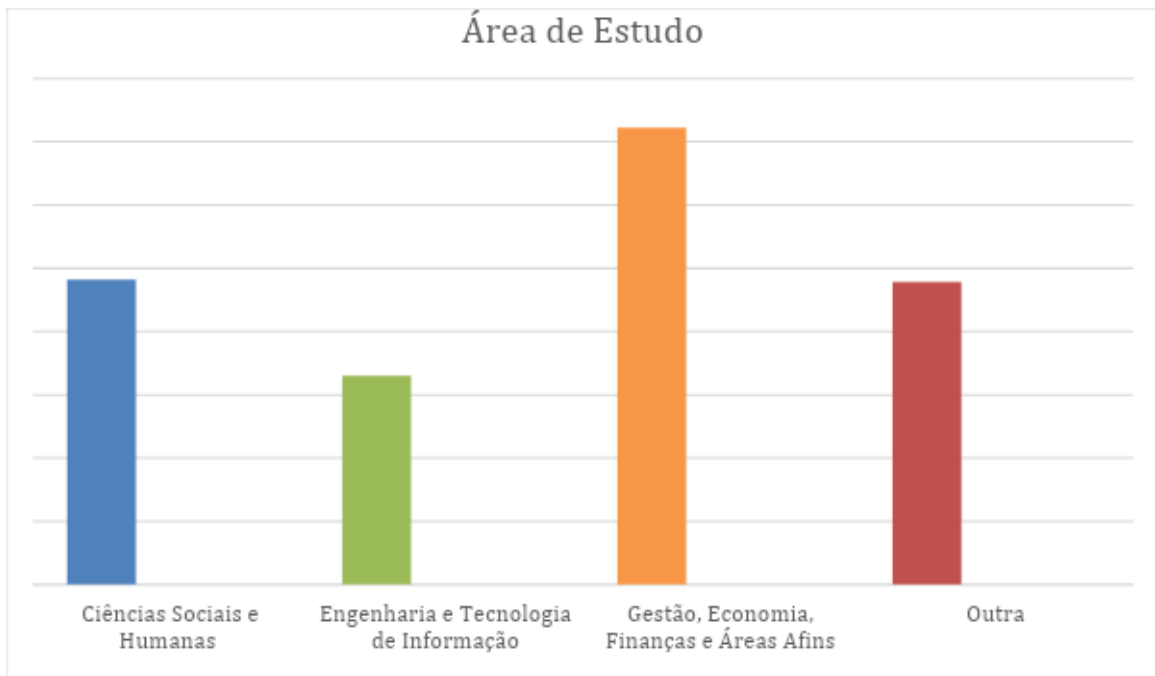
Análise Descritiva relativa à variável Nacionalidade

Válido	Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
Portuguesa	129	96,3	96,3	96,3
Outra	5	3,7	3,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	



Análise Descritiva relativa à variável Área de Estudos

Válido	Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
Ciências Sociais e Humanas	32	24,1	24,1	24,1
Engenharia e Tecnologia de Informação	22	16,5	16,5	40,6
Gestão, Economia, Finanças e Áreas Afins	48	36,1	36,1	76,7
Outra	32	23,9	23,9	100,0
Total	134	100,0	100,0	



ANEXO B – Questionário com Escala de Motivação no Trabalho (SDT)

Indique os motivos que o levaram a candidatar-se a um emprego na empresa onde trabalha, através do Programa de Estágio/Programa de Trainees. Selecione a opção com a qual mais se identifica: 1 (Não me identifico, de todo), 2 (Identifico-me muito pouco), 3 (Identifico-me pouco), 4 (Identifico-me moderadamente), 5 (Identifico-me bastante), 6 (Identifico-me muito) e 7 (Identifico-me totalmente). Não há respostas certas nem erradas, apenas a sua opinião sobre o seu trabalho.

Intrínseca

1. Porque eu gosto de ter um emprego.

1 2 3 4 5 6 7

2. Porque ter um emprego diverte-me.

1 2 3 4 5 6 7

3. Porque ter um emprego dá-me prazer.

1 2 3 4 5 6 7

4. Porque ter um emprego é enriquecedor.

1 2 3 4 5 6 7

Identificada

5. Porque ter um emprego permite-me atingir os meus objetivos.

1 2 3 4 5 6 7

6. Porque ter um emprego faz parte do meu plano de vida.

1 2 3 4 5 6 7

7. Porque ter um emprego está de acordo com os meus valores.

1 2 3 4 5 6 7

8. Porque ter um emprego é importante para mim.

1 2 3 4 5 6 7

Introjectada

9. Porque ter um emprego permite-me provar a mim próprio que sou capaz.

1 2 3 4 5 6 7

10. Porque ter um emprego é fundamental para não falhar.

1 2 3 4 5 6 7

11. Porque a minha reputação depende de ter um emprego.

1 2 3 4 5 6 7

12. Porque ter um emprego é fundamental para não me sentir mal comigo próprio.

1 2 3 4 5 6 7

Externa – regulação social

13. Porque ter um emprego permite-me ter aprovação dos outros (família, amigos...).

1 2 3 4 5 6 7

14. Porque tendo um emprego sou mais respeitado pelos outros.

1 2 3 4 5 6 7

15. Porque ter um emprego ajuda a não ser criticado pelos outros.

1 2 3 4 5 6 7

Externa – regulação material

16. Porque ter um emprego permite-me ter um certo nível de vida.

1 2 3 4 5 6 7

17. Porque ter um emprego me permite ganhar dinheiro.

1 2 3 4 5 6 7

18. Porque preciso ter um salário.

1 2 3 4 5 6 7

Amotivação

19. Não estou à procura de emprego, porque sinto que é uma perda de tempo.

1 2 3 4 5 6 7

20. Tenho-me esforçado pouco para procurar emprego porque acho desnecessário esse esforço.

1 2 3 4 5 6 7

21. Eu não sei porque devo procurar emprego, porque acho que não vai servir para nada.

1 2 3 4 5 6 7

ANEXO C – Questionário com Escala Multidimensional de Compromisso Organizacional

Agora, é-lhe pedido que indique, seleccionando a opção que considera mais indicada, **até que ponto concorda com cada afirmação acerca da sua ligação à organização em que trabalha**, utilizando a escala apresentada abaixo: 1 (Discordo Totalmente), 2 (Discordo), 3 (Discordo um pouco), 4 (Não concordo nem discordo), 5 (Concordo um pouco), 6 (Concordo) e 7 (Concordo Totalmente).

1. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7
2. Sinto realmente os problemas desta organização como se fossem meus.	1	2	3	4	5	6	7
3. Não me sinto como “fazendo parte da família” na minha organização.	1	2	3	4	5	6	7
4. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta organização.	1	2	3	4	5	6	7
5. Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.	1	2	3	4	5	6	7
6. Não sinto um forte sentido de pertença à minha organização.	1	2	3	4	5	6	7
7. Seria muito prejudicado se saísse agora desta organização, mesmo se eu quisesse.	1	2	3	4	5	6	7
8. Muito da minha vida seria prejudicado se decidisse querer deixar, neste momento, a minha organização.	1	2	3	4	5	6	7
9. Neste momento, manter-me na minha organização é uma questão tanto de necessidade como de desejo.	1	2	3	4	5	6	7
10. Acredito que tenho muito poucas opções para considerar deixar esta organização.	1	2	3	4	5	6	7
11. Uma das poucas consequências negativas em deixar esta organização seria a escassez de alternativas disponíveis.	1	2	3	4	5	6	7
12. Uma das principais razões para continuar a trabalhar nesta organização é que deixá-la, exigiria um considerável sacrifício pessoal: outra organização poderá não cobrir a totalidade de benefícios que aqui tenho.	1	2	3	4	5	6	7
13. Se não tivesse já dado tanto de mim a esta organização, poderia considerar trabalhar numa outra.	1	2	3	4	5	6	7
14. Não sinto qualquer obrigação em permanecer no meu actual emprego.	1	2	3	4	5	6	7
15. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, não sinto que seria correcto deixar a minha organização neste momento.	1	2	3	4	5	6	7
16. Sentir-me-ia culpado se deixasse a minha organização neste momento.	1	2	3	4	5	6	7
17. Esta organização merece a minha lealdade.	1	2	3	4	5	6	7
18. Não deixaria a minha organização neste momento porque tenho um sentido de obrigação para com as pessoas que lá trabalham.	1	2	3	4	5	6	7
19. Devo muito à minha organização.	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO D – Materiais de Divulgação



**PARTICIPAÇÃO
ESTUDO**

Foste Estagiário ou Trainee na empresa onde trabalhas atualmente?

Se sim, convido-te a responder a um rápido questionário!



**PARTICIPAÇÃO
ESTUDO**

Foste Estagiário ou Trainee na empresa onde trabalhas atualmente?

Se sim, convido-te a responder a um rápido questionário!



ANEXO E – Consentimento Informado

Olá!

O meu nome é Francisca Silveira e sou estudante do 2º ano do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações no ISPA - Instituto Universitário. Com o objetivo de recolher dados para a minha Dissertação de Mestrado sobre Programas de Estágio e Programas de Trainees, realizei o presente questionário.

Convido-o(a) a responder às perguntas seguintes, não existindo respostas certas ou erradas, e pedindo-lhe apenas a sua opinião sincera. O tempo médio de preenchimento do questionário em questão é de 5 minutos.

A participação neste estudo é **anónima, confidencial e voluntária**.

Este questionário destina-se a indivíduos que tenham feito um Programa de Estágio ou um Programa de Trainees, e que continuem, aos dias de hoje, na organização onde o realizaram.

Caso tenha alguma dúvida ou questão, pode contactar-me através do e-mail: 26470@alunos.ispa.pt.

Muito obrigada pela sua colaboração,

Francisca Silveira

Para seguir para o questionário, confirme as seguintes afirmações:

- Confirmo que participei num programa de estágio ou programa de trainees da empresa onde atualmente me encontro a trabalhar.
- Ao avançar para o questionário, dou o meu consentimento na participação do presente estudo

ANEXO F – Dados Sociodemográficos

As seguintes questões incidem sobre dados sociodemográficos aos quais é pedido que responda:

Indique qual o género com que se identifica:

Feminino	<input type="radio"/>
Masculino	<input type="radio"/>
Outro, por favor, refira qual	<input type="radio"/>
<input type="text"/>	

Indique a sua idade:

<input type="text"/>

Indique o seu grau de escolaridade:

Licenciatura	<input type="radio"/>
Mestrado ou Superior	<input type="radio"/>

Indique a sua nacionalidade:

Portuguesa	<input type="radio"/>
Outra	<input type="radio"/>
<input type="text"/>	

Indique o Programa que integrou:

Estágio

Trainees

Indique o ano de início do Programa que frequentou:

Indique o ano de fim do Programa que frequentou:

Indique a sua área de formação académica:

Ciências Sociais e Humanas (i.e. Psicologia, Sociologia, etc.)

Engenharia e Tecnologia de Informação

Gestão, Economia, Finanças e Áreas Afins

Outra

ANEXO G – Análise das Qualidades Métricas da Escala da Motivação no Trabalho

Fiabilidade – Motivação Intrínseca

Alpha de Cronbach

Estatística de Confiabilidade		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach com base em itens padronizados</i>	N de Itens
,795	,800	4

Estatística de Item - Total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	<i>Alfa de Cronbach se o item for excluído</i>
Item 1	15,18	9,892	,715	,546	,692
Item 2	16,34	9,548	,567	,429	,770
Item 3	15,70	9,730	,743	,597	,678
Item 4	15,00	11,639	,435	,257	,822

Fiabilidade – Motivação Identificada

Alpha de Cronbach

Estatística de Confiabilidade		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach com base em itens padronizados</i>	N de Itens
,866	,867	4

Estatística de Item - Total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Item 1	17,37	11,016	,728	,531	,826
Item 2	17,39	10,209	,711	,517	,830
Item 3	17,49	10,898	,679	,469	,843
Item 4	17,41	9,462	,755	,570	,813

Fiabilidade – Motivação Introjetada

Alpha de Cronbach

Estatística de Confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de Items
,726	,723	4

Estatística de Item - Total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Item 1	11,85	15,000	,451	,220	,701
Item 2	12,64	12,517	,619	,417	,599
Item 3	13,77	15,653	,387	,159	,735
Item 4	12,49	12,959	,615	,417	,603

Fiabilidade – Motivação Externa Social

Alpha de Cronbach

Estatística de Confiabilidade		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach com base em itens padronizados</i>	N de Itens
,849	,850	3

Estatística de Item - Total					
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	<i>Alfa de Cronbach se o item for excluído</i>
Item 1	6,19	6,819	,735	,545	,773
Item 2	6,13	7,080	,693	,480	,814
Item 3	6,75	7,529	,730	,538	,781

Fiabilidade – Motivação Externa Material

Estatística de Confiabilidade		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach com base em itens padronizados</i>	N de Itens
,841	,843	3

Estatística de Item - Total					
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	<i>Alfa de Cronbach se o item for excluído</i>
Item 1	11,89	6,025	,637	,406	,841
Item 2	11,65	5,372	,749	,577	,739
Item 3	11,82	4,419	,751	,586	,741

Fiabilidade – Motivação Amotivação

Alpha de Cronbach

Estatística de Confiabilidade		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach com base em itens padronizados</i>	N de Items
,690	,698	3

Estatística de Item - Total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	<i>Alfa de Cronbach se o item for excluído</i>
Item 1	3,15	3,015	,605	,368	,459
Item 2	2,91	2,924	,499	,271	,624
Item 3	3,27	4,318	,450	,230	,676

ANEXO H – Análise das Qualidades Métricas da Escala do Compromisso Organizacional

Fiabilidade – Compromisso Afetivo

Alpha de Cronbach

Estatística de Confiabilidade		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach com base em itens padronizados</i>	N de Itens
,857	,858	6

Estatística de Item - Total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	<i>Alfa de Cronbach se o item for excluído</i>
Item 1	25,73	41,040	,538	,304	,855
Item 2	25,38	40,358	,678	,466	,827
Item 3	24,81	41,586	,656	,535	,831
Item 4	24,73	37,416	,805	,705	,802
Item 5	25,01	42,661	,600	,450	,841
Item 6	24,93	41,086	,617	,442	,838

Fiabilidade – Compromisso Normativo

Alpha de Cronbach

Estatística de Confiabilidade		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach com base em itens padronizados</i>	N de Itens
,821	,821	6

Estatística de Item - Total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Item 1	21,41	39,687	,536	,319	,804
Item 2	21,57	39,766	,563	,468	,797
Item 3	21,46	36,807	,650	,518	,777
Item 4	20,45	39,993	,622	,511	,785
Item 5	21,03	38,044	,683	,505	,771
Item 6	20,50	43,425	,469	,416	,815

Fiabilidade – Compromisso Instrumental

Alpha de Cronbach

Estatística de Confiabilidade		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach com base em itens padronizados</i>	N de Items
,786	,783	7

Estatística de Item - Total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Item 1	22,07	50,175	,597	,619	,742
Item 2	21,99	48,255	,637	,647	,732
Item 3	21,08	56,301	,395	,274	,779
Item 4	22,59	51,537	,540	,471	,753
Item 5	22,84	53,201	,454	,445	,770
Item 6	22,01	49,007	,599	,425	,741
Item 7	22,65	55,914	,359	,209	,787

ANEXO I – Estatística Descritiva da Motivação no Trabalho

Estatística Descritiva da Motivação no Trabalho					
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Intrínseca	134	1,00	7,00	5,1847	1,03006
Identificada	134	1,25	7,00	5,8041	1,05148
Introjetada	134	1,00	6,75	4,2295	1,19525
Externa Social	134	1,00	7,00	3,1791	1,28851
Externa Material	134	2,00	7,00	5,8930	1,10486
Amotivação	134	1,00	5,00	1,5547	,86028
Motivação	134	2,54	5,81	4,3075	,63033
N válido	134				

ANEXO J – Estatística Descritiva do Compromisso Organizacional

Estatística Descritiva do Compromisso Organizacional					
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Afetivo	134	1,67	7,00	5,0199	1,25790
Instrumental	134	1,00	6,57	3,6962	1,18160
Normativo	134	1,50	7,00	4,2139	1,23690
Compromisso	134	2,07	6,29	4,3100	,88850
N válido	134				

ANEXO K – Correlações

		Correlações								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Motivação Intrínseca	Correlação	--							
		de Pearson								
		N	134							
2.	Motivação Identifica da	Correlação	,694**	--						
		de Pearson								
		Sig. (2 extremidades)	,000							
N	134	134								
3.	Motivação Introjetad a	Correlação	,445**	,475**	--					
		de Pearson								
		Sig. (2 extremidades)	,000	,000						
N	134	134	134							
4.	Motivação Externa Social	Correlação	-,024	,030	,563**	--				
		de Pearson								
		Sig. (2 extremidades)	,782	,733	,000					
N	134	134	134	134						
5.	Motivação Externa Material	Correlação	,269**	,433**	,387**	,263**	--			
		de Pearson								
		Sig. (2 extremidades)	,002	,000	,000	,002				
N	134	134	134	134	134					
6.	Amotivaç ão	Correlação	-,336**	-,513**	-,147	,089	-,116	--		
		de Pearson								

		Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,089	,306	,184				
		N	134	134	134	134	134	134			
7.	Compromisso Afetivo	Correlação de Pearson	,415**	,465**	,181*	-,076	,018	-,395**	--		
		Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,036	,380	,838	,000			
		N	134	134	134	134	134	134	134		
8.	Compromisso Instrumental	Correlação de Pearson	-,106	-,102	,295**	,342**	,190*	,199*	-,025	--	
		Sig. (2 extremidades)	,222	,240	,001	,000	,028	,021	,774		
		N	134	134	134	134	134	134	134	134	
9.	Compromisso Normativo	Correlação de Pearson	,220*	,217*	,215*	,098	,080	-,193*	,609**	,265**	--
		Sig. (2 extremidades)	,011	,012	,013	,258	,361	,025	,000	,002	
		N	134	134	134	134	134	134	134	134	134

Nota:* p < .05; ** p < .01

ANEXO L – Regressão Linear Simples

Regressão linear simples – Compromisso Afetivo

Coefficientes			
	Coefficientes padronizados Beta	t	Sig.
(constante)		3,299	,001
Motivação Identificada	,465	6,028	<,001

a. Variável Dependente: Compromisso Afetivo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,465a	,216	,210	1,11810

a. Preditores: (Constante), Motivação Identificada

Coefficientes			
	Coefficientes padronizados Beta	t	Sig.
(constante)		10,645	<,001
Motivação Introjetada	,181	2,116	,036

a. Variável Dependente: Compromisso Afetivo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,181a	,033	,025	1,24177

a. Preditores: (Constante), Motivação Introjetada

Coeficientes

	Coeficientes padronizados Beta	t	Sig.
(constante)		4,681	<,001
Motivação Intrínseca	,415	5,240	<,001

a. Variável Dependente: Compromisso Afetivo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,415a	,172	,166	1,14882

a. Preditores: (Constante), Motivação Intrínseca

Regressão linear simples – Compromisso Instrumental

Coeficientes

	Coeficientes padronizados Beta	t	Sig.
(constante)		4,562	<,001
Motivação Externa Material	,190	2,223	,028

a. Variável Dependente: Compromisso Instrumental

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,190a	,036	,029	1,16447

a. Preditores: (Constante), Motivação Externa Material

Coeficientes

	Coeficientes padronizados Beta	t	Sig.
(constante)		10,495	<,001
Motivação Externa Social	,342	4,184	<,001

a. Variável Dependente: Compromisso Instrumental

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,342a	,117	,110	1,11446

a. Preditores: (Constante), Motivação Externa Social

Coefficientes				
	Coefficientes padronizados Beta	t	Sig.	
(constante)		6,814	<,001	
Motivação Introjetada	,295	3,552	<,001	

a. Variável Dependente: Compromisso Instrumental

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,295a	,087	,080	1,13314

a. Preditores: (Constante), Motivação Introjetada

Regressão linear simples – Compromisso Normativo

Coefficientes				
	Coefficientes padronizados Beta	t	Sig.	
(constante)		4,633	<,001	
Motivação Identificada	,217	2,557	,012	

a. Variável Dependente: Compromisso Normativo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,217a	,047	,040	1,21193

a. Preditores: (Constante), Motivação Identificada

Coefficientes			
	Coefficientes padronizados Beta	t	Sig.
(constante)		8,471	<,001
Motivação Introjetada	,215	2,525	,013

a. Variável Dependente: Compromisso Normativo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,215a	,046	,039	1,21262

a. Preditores: (Constante), Motivação Introjetada

Coefficientes			
	Coefficientes padronizados Beta	t	Sig.
(constante)		5,275	<,001
Motivação Intrínseca	,220	2,595	,011

a. Variável Dependente: Compromisso Normativo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,220a	,049	,041	1,21107

a. Preditores: (Constante), Motivação Intrínseca