



**LSPA**  
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO  
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

*Factores psicossociais...mediadores ou moderadores da  
relação entre o engagement e satisfação com a carreira?*

*Uma amostra com pilotos de linha aérea*

Sara Lemos da Costa

Orientador da Dissertação:

PROF. DR. RUI BÁRTOLO-RIBEIRO

Professor do Seminário de Dissertação:

PROF. DR. RUI BÁRTOLO-RIBEIRO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção de grau de  
MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2019

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Prof. Doutor Rui Bártolo-Ribeiro, apresentada no ISPA – Instituto Universitária para obtenção do grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

## **Agradecimentos**

A decisão de regressar à faculdade e iniciar esta nova etapa não foi fácil, e menos ainda, todo o seu percurso que agora termina. Agradeço desde o primeiro momento a todos os professores que me apoiaram nesta etapa, em especial à Professora Ana Moreira por todo o apoio, dedicação e motivação que me deu desde a minha tomada de decisão.

Agradeço ao Professor Rui Bártolo-Ribeiro por todo o apoio e acompanhamento ao longo do último ano e nesta aventura que foi a realização da dissertação.

Ao meu pai agradeço o empenho para a obtenção da amostra, porque sem o seu empenho e dedicação sei que dificilmente teria obtido um número de participantes tão elevado (dentro da população alvo).

E por último, agradecer ao meu marido e ao meu filho a paciência que tiveram e compreensão para a minha falta de disponibilidade, que é extensível para com outras pessoas.

## Resumo

O presente estudo tem como principal objectivo perceber se os factores psicossociais apresentam um efeito mediador ou moderador na relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira dos pilotos de linha aérea. A amostra é constituída por 265 participantes, maioritariamente de uma companhia aérea portuguesa, com uma média de 18 anos na função. De forma a medir o *engagement* foi utilizada a Escala de *Engagement de Utrecht – UWES 9*; os factores psicossociais foram avaliados através da *COPSOQ II*; e a satisfação com a carreira através do Questionário de Satisfação com a Carreira. Os resultados demonstraram que o *engagement* tem uma associação significativa e positiva com a satisfação com a carreira, pelo que quanto mais elevados os níveis de *engagement*, maior a satisfação dos pilotos com a sua carreira. Ao nível do efeito de mediação, verificou-se que de todos os factores psicossociais estudados (19), apenas o significado do trabalho, o conflito trabalho/família, as recompensas, a influência no trabalho e o stress somático apresentavam um efeito de mediação parcial. Relativamente ao efeito moderador, quando introduzidos todos os factores psicossociais em estudo, verificou-se que os factores comunidade social no trabalho, a extenuação, o stress somático, o conflito família/trabalho e o significado do trabalho apresentavam impacto na relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira. Por outro lado, quando os factores foram introduzidos individualmente, apenas as exigências cognitivas, o conflito trabalho/família e influência no trabalho é que apresentavam um efeito mediador na relação entre as variáveis. Obtiveram-se também evidências de que quanto maior o conflito, trabalho/família ou família/trabalho, menor a satisfação com a carreira, concluindo-se assim que os factores psicossociais têm impacto na satisfação com a carreira dos participantes.

**Palavras-Chave:** *Engagement*, Satisfação com a Carreira, Factores Psicossociais, Pilotos de Linha Aérea, Aviação.

## **Abstract**

The present study aims to understand if psychosocial factors have a mediating or moderating effect on the relationship between the engagement and career satisfaction of airline pilots. The study included 265 participants, mostly from a portuguese airline, with an average of 18 years in the position. To measure engagement, the Utrecht Engagement Scale - UWES 9 was used; psychosocial factors were assessed using COPSOQ II; and career satisfaction through the Career Satisfaction Questionnaire. The results showed that engagement has a significant and positive association with career satisfaction, it indicates that higher levels of engagement lead to greater satisfaction with their career. Regarding the mediation effect, it was found that of all the psychosocial factors studied (19), only the meaning of work, work/family conflict, rewards, work influence and somatic stress had a partial mediation effect. To analyze the moderating effect, we individually tested the effect of each of the psychosocial factors on the relationship between engagement and career satisfaction, and found that only cognitive demands, work/family conflict and work influence moderate the relationship between the two variables. Evidence was also obtained that the greater the conflict, work/family or family/work, the lower the career satisfaction, thus concluding that psychosocial factors have an impact on the participants career satisfaction.

**Keywords:** Engagement, Career Satisfaction, Psychosocial Factors, Airline Pilot's, Aviation.

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
REVISÃO DE LITERATURA .....	4
<i>Engagement</i> .....	4
Riscos psicossociais.....	7
Satisfação com a carreira.....	15
MODELO DE INVESTIGAÇÃO .....	19
Hipóteses .....	19
MÉTODO .....	21
Participantes .....	21
Instrumentos .....	22
<i>Escala de Engagement no Trabalho de Utrecht – UWES-9 versão reduzida</i> .....	23
<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSQ II versão longa</i> .....	23
<i>Escala de Satisfação com a Carreira</i> .....	24
Procedimento .....	24
RESULTADOS .....	26
Qualidades métricas da escala de <i>Engagement</i> no Trabalho de Utrecht – UWES-9 versão reduzida.....	26
<i>Análise Factorial Confirmatória</i> .....	26
<i>Fiabilidade</i> .....	26
<i>Sensibilidade</i> .....	27
Qualidades métricas da escala Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSQ II versão longa.....	27
<i>Fiabilidade</i> .....	27
<i>Sensibilidade</i> .....	28
Qualidades métricas da escala de Satisfação com a Carreira .....	29

<i>Análise Factorial Confirmatória</i> .....	29
<i>Fiabilidade</i> .....	29
<i>Sensibilidade</i> .....	29
Teste das hipóteses .....	29
DISCUSSÃO .....	39
REFERÊNCIAS .....	44
ANEXOS .....	53
Anexo A – Questionário – Gestão de Recursos Humanos e Contexto Laboral .....	53
Anexo B – Estatística descritiva da Amostra .....	61
Anexo C – Qualidades métricas da escala de <i>Engagement</i> no Trabalho de Utrecht – UWES-9 versão reduzida .....	64
Anexo D - Qualidades métricas da escala <i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i> – COPSOQ II versão longa .....	67
Anexo E - Qualidades métricas da escala de Satisfação com a Carreira.....	78
Anexo F – Matriz de correlações de Pearson .....	79
Anexo G – Testes da hipótese 1 .....	81
Anexo H – Verificação das condições para o efeito de mediação, de acordo com procedimentos de Baron & Kenny (1986).....	82
Anexo I – Testes para a hipótese 2.1: Efeito de Mediação.....	102
Anexo J – Teste à hipótese 2.2: Efeito de Moderação.....	119
Anexo K – Testes da hipótese 3 .....	151

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Síntese das abordagens identificadas na pesquisa de Shuck (2011) para definir <i>engagement</i> .....	4
Tabela 2 - Definições do conceito de Satisfação com a Carreira.....	16
Tabela 3 - Estatística descritiva das variáveis sociodemográficas da amostra.....	22
Tabela 4 - Síntese dos instrumentos utilizados no estudo.....	23
Tabela 5 - Índices de ajustamento da escala UWES-9 para a solução unidimensional.....	26
Tabela 6 - Fiabilidade das dimensões da escala COPSOQ II utilizadas no estudo.....	28
Tabela 7 - Índices de ajustamento da escala de Satisfação com a Carreira.....	29
Tabela 8 - Matriz de correlações de Pearson.....	30
Tabela 9 - Resultados da regressão linear simples para a hipótese 1.....	31
Tabela 10 - Tabela das condições de mediação segundo Baron & Kenny (1986).....	32
Tabela 11 - Resultados da regressão linear múltipla em 2 passos para testar a hipótese 2.1...33	33
Tabela 12 - Efeito de moderação das exigências emocionais na relação entre o <i>engagement</i> e a satisfação com a carreira.....	34
Tabela 13 - Efeito de moderação do conflito trabalho/família na relação entre o <i>engagement</i> e a satisfação com a carreira.....	35
Tabela 14 - Efeito de moderação da influência no trabalho na relação entre o <i>engagement</i> e a satisfação com a carreira.....	36
Tabela 15 - Resultados da regressão linear múltipla para a hipótese 3.....	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de investigação .....	19
Figura 2. Gráfico de Interação do “ <i>Engagement</i> x Exigências Emocionais” .....	35
Figura 3. Gráfico de Interação do “ <i>Engagement</i> x Conflito Trabalho/Família” .....	36
Figura 4. Gráfico de Interação do “ <i>Engagement</i> x Influência no Trabalho” .....	37

## LISTA DE ACRÓNIMOS E SIGLAS

AFC	Análise Factorial Confirmatória
BALPA	<i>British Airline Pilots' Association</i> – Associação Britânica de Pilotos de Aviação Comercial
COPSOQ II	<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i> – Questionário Psicossocial de Copenhague
CTF	Conflito trabalho/família
CFT	Conflito família/trabalho
IATA	<i>International Air Transport Association</i> -Associação Internacional de Transportes Aéreos
ILO	<i>International Labour Organization</i> - Organização Internacional do Trabalho
LC	Longo Curso
MC	Médio Curso
PNC	Pessoal Navegante de Cabine
PNT	Pessoal Navegante Técnico
NEA	<i>National Education Association</i> – Associação Nacional de Educação
UWES-9	<i>Utrecht Work Engagement Scale</i> - Escala de <i>Engagement</i> no Trabalho de Utrecht

## INTRODUÇÃO

A indústria aeronáutica encontra-se em forte crescimento devido à globalização, seja ela económica, política ou social, sendo que ao longo da última década, têm sido implementadas diversas medidas que resultam numa redução de 70% da taxa de acidentes. De acordo com os dados do *Annual Review 2018* da IATA (*International Air Transport Association*), em 2017 ocorreram 1,08 acidentes por milhão de voos realizados, sendo que nas companhias aéreas membros da IATA, não existiu nenhum acidente fatal ou acidente estrutural em aviões a jato ou turbo-hélice. Contudo, tal como em qualquer outro meio de transporte, os acidentes aéreos ocorrem, podendo existir diversas razões para a sua ocorrência.

Segundo Li (2019) as causas dos acidentes aéreos podem dever-se a falhas certas e a falhas inesperadas. Por falhas certas o autor refere-se às falhas mecânicas, ao suporte em terra, a questões relacionadas com o controlo de tráfego aéreo, às falhas na manutenção e às falhas que podem existir durante o processo de aviação civil, enquanto que, por falhas inesperadas este refere-se, por exemplo, às condições climáticas extremas (como a turbulência de ar limpo) ou o embates de pássaros.

De acordo com Dönmez e Uslu (2018), nos últimos anos foram realizados estudos que demonstram que o número de acidentes relacionados com factores humanos tem aumentado, não se devendo estes, tanto a factores técnicos. No seu estudo, Dönmez e Uslu (2018) identificaram que atos inseguros apresentam uma causa directa com os acidentes, sendo que os actos mais comuns identificado pelos autores foram: erros de decisão, erros de percepção, erros baseados em habilidades e violações. A tomada de decisão, as atitudes, a supervisão e a cultura organizacional são outros dos factores nos quais as investigações de acidentes de aviação se focam (Li, Harris & Yu, 2008). No que diz respeito aos factores organizacionais que estão relacionados com os acidentes de aviação, Von Thaden, Wiegmann e Shappell (2006) no seu estudo baseado em narrativas, conseguiram identificar: procedimentos ou diretrizes inadequadas, treino inadequado, vigilância inadequada das operações, poucos requisitos ao nível dos padrões, escassa partilha de informação, supervisão inapropriada, pressão exercida pela empresa ou pelos superiores, documentação incompleta ou errada, descrição (que se refere ao processo de certificação) e instalações inadequadas.

A necessidade de um elevado grau de especialização e as próprias características de algumas profissões levam muitas vezes a que se criem e se estabeleçam identidades grupais associadas à profissão (Almeida, 2001). No caso particular dos pilotos, independentemente de estes serem civis ou militares, parece existir uma forte ligação com a profissão, maior do que aquela que estes estabelecem com a organização em que se encontram a exercer funções, devido às características da sua profissão, havendo mesmo indivíduos que apresentam alguma dificuldade em definir a sua própria identidade sem se dissociarem da sua ocupação profissional (Judge & Klinger, 2008).

Havendo então esta ligação emocional, à função desempenhada, estarão então os pilotos de linha aérea satisfeitos com a sua carreira e *engaged*? O fenómeno da satisfação com o trabalho e o sucesso na carreira têm sido conceitos amplamente estudados, sendo-lhes atribuída uma dimensão relacionada com o bem-estar físico e mental dos colaboradores, contudo existem muito poucos estudos que se focam nas condições de trabalho destes profissionais e na sua relação com a satisfação intrínseca no trabalho dos pilotos (Hoole & Vermeulen, 2003) ou na sua satisfação com a carreira. De acordo com Yang e Yang (2019), a satisfação com a carreira do PNC (Pessoal Navegante de Cabine) está, pelo menos em parte, associada à falta de alívio do stress causado pelas tarefas diárias do trabalho.

Os pilotos são um grupo profissional único, por diversos aspectos, mas principalmente porque, quando estão aos comandos de uma aeronave, têm de garantir a segurança da mesma e dos passageiros que nela se encontram. O PNT (Pessoal Navegante Técnico) é uma categoria profissional com características muito específicas, que não são partilhadas por outras classes profissionais (apenas comparável com o PNC), pois desempenham as suas funções em condições muito específicas, intrínsecas ao ambiente da aviação e à operação aérea comercial. A indústria da aviação é a uma indústria que ao longo das últimas décadas tem sofrido mudanças significativas com o seu crescimento exponencial, pelo que as companhias aéreas têm de se tornar cada vez mais competitivas. Os profissionais da aviação, PNT e PNC, ao desempenharem a sua função, encontram-se expostos a factores psicossociais como, por exemplo, o ruído, ambiente com baixa humidade, trabalho por turnos e com horários disruptivos para o ritmo circadiano, dificuldade em conciliar de forma satisfatória a vida pessoal/familiar e a profissional, entre outros, que podem ter consequências para o bem-estar (físico e psicológico) destes profissionais. Estes afectam a saúde dos trabalhadores, o seu bem-estar e o seu desenvolvimento pessoal, o seu desempenho, etc, na medida em que os riscos psicossociais estão associados à maneira como trabalho é concebido, organizado e conduzido, mas também

pelo contexto económico e social em que este se encontra. (Crisálida, 2011; Branco, 2015; Demorouti, Veldhuis, Coombes & Hunter, 2018).

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho são hoje em dia considerados um dos problemas mais importantes para a saúde e segurança dos trabalhadores em geral, sendo que as organizações têm investido cada vez mais na sua prevenção e/ou mitigação. Contudo, tendo o contexto da aviação características específicas, nem sempre é possível prever e acautelar riscos inesperados a que tanto o PNT como PNC pode estar exposto durante a operação aérea.

Assim sendo, parece pertinente realizar um estudo com pilotos de linha aérea, para perceber se os factores psicossociais mediam ou moderam a relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira, bem como para identificar quais os factores que influenciam esta relação. Com estes resultados, será possível às companhias aéreas traçarem intervenções e programas que permitam aumentar o bem-estar dos seus profissionais, mas também o seu *engagement* e a sua satisfação com a carreira.

## REVISÃO DE LITERATURA

### *Engagement*

O conceito de *engagement* refere-se ao envolvimento, ao comprometimento, ao esforço, à dedicação e energia ou até à paixão ou entusiasmo demonstrado pelos colaboradores, de uma organização (Schaufeli, 2013). Segundo Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002) o *engagement* pode ser definido como um estado de espírito positivo e pleno relativamente ao trabalho. Este constructo é assim um estado afectivo e cognitivo que é persistente e penetrante, que não se encontra em nenhum objecto, indivíduo ou comportamento e que é teoricamente o constructo oposto ao *burnout* (Salanova & Schaufeli, 2004).

Shuck (2011) fez uma pesquisa, sobre as definições académicas de *engagement*, em todas as bases de dados relevantes de Gestão de Recursos Humanos, Psicologia e Gestão e identificou quatro abordagens passíveis de definir *engagement*, conforme se pode verificar na tabela 1.

Tabela 1

*Síntese das abordagens identificadas na pesquisa de Shuck (2011) para definir engagement*

Abordagem	Principais Autores referidos	O que enfatiza
Satisfação das Necessidades	Kahn 1990, 1992; May, Gilson, and Harter, 2004; Rich, LePine, and Crawford, 2010	A relação com o desempenho dos papéis
Burnout Antítese	Maslach et al., 2001; Schaufeli, Bakker, and Salanova, 2006; Schaufeli, Salanova, González-Roma, and Bakker, 2002; Shirom, 2003; Wefald, 2008	A natureza positiva no bem-estar do colaborador por oposição ao <i>burnout</i>
Satisfação- <i>Engagement</i>	Arakawa and Greenberg 2007; Buckingham and Coffman, 1999; Harter, Schmidt, & Hayes 2002; Harter, Schmidt, and Keyes 2003; Luthans and Peterson 2002; Wagner and Harter, 2006	A sua relação com empregos engenhosos
Multidimensional	Britt, Castro, and Adler, 2005; Macey and Schneider 2008; Saks, 2006; Shuck and Wollard, 2010; Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, and Diehl, 2009	A sua relação tanto com o trabalho como com a organização

A abordagem da satisfação das necessidades, baseia-se nas ideias de Kahn (1990) e tem sido usada ocasionalmente em pesquisas empíricas (Schaufeli, 2013), apesar da sua importância teórica para o desenvolvimento do constructo. Kahn (1990) foi o primeiro autor a referir o termo *engagement* ao considerar que os colaboradores podem utilizar “diferentes graus de si mesmo”, tanto a nível físico, como cognitivo e emocional, na sua *performance* profissional. Assim,

quando os colaboradores estão envolvidos e gostam do seu trabalho, eles tendem a esforçar-se mais, obtendo melhores resultados através da dedicação e empenho que colocam na tarefa. Para diversos autores que seguem a lógica adoptada por Kahn (1990), o *engagement* é considerado como a forma como as pessoas se entregam e dão de si mesmas, a nível físico, cognitivo e emocional, durante o tempo em que desempenham a sua função (Avery, McKay, & Wilson, 2007; May, Gibson, & Harter, 2004; Rothbard, 2001 referido por Zigarmi, Nimon, Houson, Witt & Diehl, 2009).

Com uma forte influência da psicologia da saúde ocupacional, e com enfoque no bem-estar, a abordagem do *Burnout* Antítese considera que o envolvimento no trabalho é a antítese positiva do *burnout*, existindo duas escolas de pensamento sobre o tema. De acordo com Maslach e Leiter (1997) referido por Schaufeli (2013) a primeira escola de pensamento da abordagem *burnout* antítese considera que o *engagement* e o *burnout* são ambos pontos (positivos e negativos) do mesmo continuum, sendo que o *engagement* é caracterizado por energia, envolvimento e eficácia (dimensões opostas às do *burnout* – exaustão, cinismo e falta de realização). Por sua vez, a segunda escola de pensamento do *burnout* antítese acredita que o conceito de *engagement* está negativamente relacionado com o *burnout*. Segundo Schaufeli et. al, 2002 o *engagement* pode ser definido como um estado de espírito positivo e pleno relativamente ao trabalho. Este constructo é assim, um estado afectivo e cognitivo que é persistente e penetrante, que não se encontra em nenhum objecto, indivíduo ou comportamento e que é teoricamente o constructo oposto ao *burnout* (Salanova & Schaufeli, 2004).

A abordagem da Satisfação-*Engagement* considera que “O termo *engagement* dos funcionários refere-se ao envolvimento e à satisfação de um indivíduo com o entusiasmo pelo trabalho” (Harter, Schmidt & Hayes, 2002, p. 269 cit. por Schaufeli, 2013), enquanto que a abordagem Multidimensional considera o *engagement* um constructo único que inclui componentes cognitivos, emocionais e comportamentais, que estão associados ao desempenho dos papéis individuais (Saks, 2006 referido por Schaufeli, 2013). Esta última abordagem assemelha-se à proposta por Kahn (1990), contudo a diferença principal entre ambas as abordagens é que a abordagem Multidimensional distingue o *engagement* no trabalho e o organizacional, falando assim também de *commitment*.

O *engagement* é influenciado tanto por aspectos da personalidade dos indivíduos como pelo contexto de trabalho, contexto esse que inclui o ambiente social e as características das tarefas desempenhadas (Prouse, 2010). Autores como Schaufeli et al. (2002) e Saks (2006)

defendem que o *engagement* deve ser um constructo independente e não comumente relacionado com outros, como por exemplo, o compromisso organizacional.

O *engagement* no trabalho pode ser caracterizado por altos níveis de energia e uma forte identificação do colaborador, com o seu trabalho (Porto-Martins, Benevides-Pereira, & Pasqualotto, 2009). É um estado que leva a que o colaborador esteja totalmente absorvido, com prazer intrínseco pelo que está a fazer, sem que haja esforço de concentração (Csikszentmihalyi, 1990 referido por Schaufeli et. al, 2002) e que o leva a colocar maior esforço e dedicação na execução das suas tarefas (Kanh, 1990). Este constructo é distinto e único, sendo composto por componentes cognitivas, emocionais e comportamentais, associadas ao desempenho do papel individual de cada colaborador (Saks, 2006). Os trabalhadores *engaged* apresentam uma ligação com o seu trabalho mais energética e efectiva, encarando o trabalho como um desafio (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008).

Apesar do *engagement* ser um constructo individual, impactando primeiramente na *performance* do indivíduo, ao longo dos últimos anos também se tem percebido o impacto deste constructo nas organizações, tendo-se tornado, por isso, popular os estudos sobre o *engagement* no trabalho e nas organizações (Saks, 2006). Considera-se assim que o *engagement* expressa a aplicação da energia e das habilidades pessoais de cada colaborador, a aplicação dos seus processos mentais e funções intelectuais, a experiência de emoções positivas e sentimentos sobre o trabalho, desejando contribuir e estar envolvido nos resultados organizacionais (Prouse, 2010; Witt & Diehl, 2009; Zigarmi, Nimon, Houson). Os colaboradores *engaged* dão um contributo extra aos seus trabalhos, o que leva a que as organizações pretendam desenvolver programas para incrementar o *engagement* nos seus funcionários, de modo a aumentar, por exemplo, a fidelidade dos clientes nas indústrias de serviços. Diversos estudos têm demonstrado que os funcionários *engaged* apresentam mais comportamentos pró-activos, menos probabilidade de deixar as organizações, reduzindo assim as taxas de *turnover*. (Halbesleben & Wheeler, 2008 cit. por Prouse, 2010; Hallberg & Schaufeli, 2006; McLeod & Clarke, 2009 cit. por Prouse, 2010; Saks, 2006). O *engagement* tem ainda sido relacionado com a saúde e o bem-estar dos colaboradores (Schaufeli, Bakker e van Rhenen, 2009; Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008), observando-se que estes apresentam maior capacidade para lidar com altas demandas e para equilibrar o trabalho e a vida pessoal (Parkes & Langford, 2008 cit. por Prouse, 2010). Podemos assim concluir que ter colaboradores *engaged* significa ter uma força de trabalho e local saudável e feliz.

O *engagement* tem sido estudado com um constructo tridimensional, podendo ser definido como um estado de espírito positivo e satisfatório relacionado com o trabalho e que é caracterizado por três dimensões: vigor, dedicação e absorção (Salanova, Agut, & Peiro, 2005; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Sonnentag, 2003 referido por Zigarmi et. al, 2005). O vigor é caracterizado pela vontade do colaborador investir fortemente no seu trabalho, sendo persistente mesmo quando se depara com adversidades, mantendo altos níveis de energia e resiliência mental. A dedicação caracteriza-se por um forte envolvimento no trabalho, associado ao entusiasmo, inspiração, desafio e orgulho e a absorção é caracterizada pela concentração total no trabalho, levando a que o tempo passe depressa sem que o colaborador tenha consciência disto (Schaufeli, 2013; Schaufeli et. al, 2002).

### **Riscos psicossociais**

Os riscos psicossociais têm ganho relevância ao longo dos últimos anos, sendo que, em Portugal, o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, lei nº 102/2009, veio aprovar que as entidades patronais têm de assegurar a segurança e a saúde dos seus trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, tendo a avaliação de riscos psicossociais um papel fulcral para a identificação destes factores.

Uma das primeiras definições surgiu em 1984, definindo-se no Relatório Conjunto do Comitê da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial de Saúde sobre a saúde ocupacional, que os riscos psicossociais se referem à interação entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais de trabalho (componentes organizacionais) e as capacidades, as necessidades, a cultura, e as considerações pessoais (componentes individuais) que podem influenciar a saúde e a satisfação no trabalho, através das perceções e experiências que o colaborador tem (ILO, 1984).

Na década de 90, Cox e Griffiths (1996), segundo Leka, Jain, Zwetsloot e Cox (2010) apresentaram uma definição mais curta de riscos psicossociais, definindo-os como os aspetos da organização e da gestão do trabalho, do ambiente e do contexto social que têm potencial para causar dano ao colaborador, seja ele psicológico, físico ou social.

De acordo com Pinho (2015) riscos psicossociais e factores de risco psicossocial dizem respeito a definições diferentes. Gollac e Bodier (2011) definem os riscos psicossociais como todos os riscos para a saúde física, mental e social do colaborador, que sejam originados tanto pelas condições de trabalho como pelos factores organizacionais e relacionais. Já os factores

de risco psicossocial de acordo com Martín e Yerro (2002), são as condições que se encontram presentes na situação laboral, que têm a capacidade de interferir com o desenvolvimento do trabalho e com a saúde do colaborador, e que se encontram diretamente relacionadas não só com a organização, mas também com o conteúdo do trabalho e com a realização da tarefa.

Para além dos riscos psicossociais, a experiência de *stress* no trabalho também tem influência na saúde física e psicológica dos colaboradores. Segundo Cox, Griffiths e Rial-González (2000) o *stress* ocupacional tem sido definido essencialmente através de três abordagens diferentes, mas que em certo ponto se sobrepõem: a “abordagem da engenharia” (para a qual o *stress* ocupacional é uma característica desfavorável ou lesiva do ambiente de trabalho), a “abordagem fisiológica” (que considera o *stress* ocupacional uma resposta fisiológica particular a um ambiente intimidante e prejudicial) e a “abordagem psicológica”. Esta última abordagem encara o *stress* ocupacional como a resposta que surge da interação dinâmica entre o colaborador e o seu ambiente de trabalho, dando assim enfoque tanto ao contexto psicossocial, como organizacional onde o colaborador está inserido, assemelhando-se aos riscos psicossociais.

O *stress* pode ocorrer em diversas circunstâncias do trabalho e diz respeito a aspetos do conteúdo e do contexto do trabalho. Conteúdo do trabalho refere-se às tarefas propriamente ditas levadas a cabo pelo colaborador, à carga e ao ritmo de trabalho, ao horário de trabalho e à participação e controlo que o colaborador tem sobre o seu trabalho. O contexto de trabalho diz respeito a aspectos como o desenvolvimento da carreira, o *status* e vencimento auferido, os papéis desempenhados na organização, as relações interpessoais, a cultura da organização e ao conflito trabalho/família (Leka, Griffiths, & Cox, 2003).

Ao longo dos últimos anos, anualmente tem sido realizado um estudo sobre as profissões mais stressantes nos Estados Unidos, onde são avaliadas 200 profissões, segundo os seguintes critérios: a necessidade de viajar, o potencial de crescimento da carreira, existência de prazos, trabalhar “aos olhos do público”, competição, exigências físicas, condições ambientais, deparar-se regularmente com perigos, risco de vida ou ferimento, outras vidas em risco e conhecer ou interagir com o público em geral. Tal como nos últimos anos, no CareerCast 2019 a profissão de piloto de aviões ocupa o 3º lugar, na lista das profissões mais stressantes.

A indústria aeronáutica é um sector de atividade na qual os seus profissionais, apesar do seu treino exaustivo, não estão imunes ao *stress*, e pelo seu alto desempenho, estão frequentemente expostos a elevados níveis de *stress*, inerentes à operação aérea (Albuquerque

& Fonseca, 2016; Feijó, Câmara & Luiz, 2014). Segundo Albuquerque e Fonseca (2016) os pilotos em geral estão expostos a três categorias principais de factores de stress: *stressores* físicos/fisiológicos, *stressores* relacionados com o trabalho e *stressores* pessoais. Os *stressores* físicos/fisiológicos são provocados pelas condições muito específicas em que estes profissionais operam, onde se podem incluir o espaço de trabalho muito reduzido, o terem de permanecer muitas horas sentados no *cockpit* e a exposição a condições físicas desfavoráveis para o organismo (como é o caso do ruído, das vibrações, da iluminação insuficiente e muitas vezes apenas artificial, a má qualidade do ar, a falta de humidade, entre outros). *Stressores* relacionados com o trabalho referem-se a quaisquer condições ocupacionais ou organizacionais, que necessitem de uma resposta adaptativa por parte do colaborador. Exemplos disso, no caso dos pilotos, são a existência de pressões, a carga de trabalho, as condições precárias de trabalho que algumas empresas oferecem, os horários de trabalho irregulares, a possível exposição a incidentes críticos, o aumento da automatização ou a instabilidade dos planeamentos. Por último e uma vez que os pilotos são seres humanos, encontram-se os *stressores* pessoais, que são todos os eventos que ocorrem na vida pessoal do piloto, mas que podem ter impacto no seu desempenho profissional (exemplos disso podem ser: situações de divórcio, luto, doenças, problemas financeiros, isolamento social, etc). Os problemas pessoais consomem recursos mentais que vão distrair o piloto no desempenho da sua tarefa, mas este tipo de *stressores* também têm impacto sobre o sono e aumenta os níveis de fadiga, que resultam num prejuízo do desempenho tanto a nível cognitivo como social (Albuquerque & Fonseca, 2016).

No caso particular dos pilotos de linha aérea, Albuquerque e Fonseca (2016) identificaram 9 factores psicossociais que têm grande impacto no desempenho destes profissionais, sendo eles: o desgaste da profissão, as condições precárias de trabalho, os horários de trabalho irregulares, a instabilidade dos planeamentos, o avanço tecnológico, o aumento das medidas de segurança, os incidentes críticos, factores familiares e o isolamento social.

O *desgaste da profissão* e as *condições precárias de trabalho* são dois dos factores psicossociais referidos por Albuquerque e Fonseca (2016), uma vez que a profissão de piloto tem sofrido algumas alterações ao longo dos tempos. A competitividade a que a indústria aeronáutica está exposta hoje em dia obriga, por exemplo, a que em muitos casos o piloto tenha de pagar valores muito elevados pela sua formação inicial ou que tenham de suportar os custos inerentes ao *type rating* (qualificação que permite ao piloto pilotar determinado tipo de aeronave e que requer treino adicional). Este facto e o fenómeno de *pay-to-fly* (onde é retirado ao piloto uma parte do seu vencimento para pagar a sua formação) por vezes, pode pôr em causa

a qualidade de vida dos pilotos. Segundo um estudo realizado por Simon Bennett (2011) referido por Albuquerque & Fonseca (2016) e financiado pela Associação Britânica de Pilotos de Linha Aérea (BALPA), 35% dos pilotos que participaram no estudo referiram que a profissão não foi ao encontro das suas expectativas e apenas 19% recomendariam aos seus filhos uma profissão na área aeronáutica. As condições precárias de trabalho colocam novas pressões e desafios aos pilotos (alta demanda) que, por vezes, se sentem subvalorizados pelos empregadores (baixo controlo), facto que pode levar a reações adversas e sentimentos de desmoralização, diminuição da auto-estima, decepção, ansiedade ou até depressão (Albuquerque & Fonseca, 2016; Feijó et al., 2014).

Os *horários de trabalho irregulares* a que os pilotos comerciais estão expostos, que muitas vezes incluem longos períodos de vigília e *jetlag* é outro dos *stressores* psicossociais a que os pilotos comerciais estão expostos. De acordo com Bennett (2011) referido por Albuquerque & Fonseca (2016), tanto os pilotos que operam voos de médio curso, como os que operam voos de longo curso acumulam deficit de sono, sendo que mais de 86% referiram já ter voado quando sabiam que estavam fatigados, tendo já experienciado períodos de vigília superiores a 18 horas. Por vezes, a falta de sono começa antes dos pilotos iniciarem o seu tempo de trabalho, visto que 84% referiu não conseguir descansar em casa antes dos voos, porque são incomodados com telefonemas, ruídos domésticos ou outros aspectos relacionados com o trabalho, com tarefas domésticas ou devido a *stress* familiar. Bourgeois-Bougrine, Carbon, Gounelle, Mollard e Coblentz (2003) realizaram um estudo com o objectivo de perceber o significado da fadiga em pilotos de linha aérea. De acordo com os resultados, 66% dos pilotos de longo curso referiram ter manifestações de fadiga, considerando que esta está relacionada com os voos nocturnos (59%) e com as mudanças de fuso horário a que estão sujeitos (45%). No caso dos pilotos de médio curso, mais de metade (53%) referiu que a fadiga estava relacionada com os serviços prolongados (vários sectores voados em vários dias), 41% considerou que se devia a acordar cedo e 49% com os níveis de alerta, atenção e concentração reduzidos.

A *instabilidade dos planeamentos* é um *stressor* psicossocial sobre o qual os pilotos pouca ou nenhuma influência têm, estando esta relacionada com os requisitos operacionais da companhia, cumprindo os limites impostos pelas autoridades aeronáuticas de cada país. Para além da falta de controlo sobre o seu planeamento, estes, muitas vezes, podem sofrer alterações inesperadas com pouca antecedência, o que pode prejudicar a vida pessoal dos pilotos, bem como o seu plano de descanso. No estudo financiado pela BALPA, 80% dos pilotos referiram

que se sentiam excessivamente stressados em casa e 73% excessivamente stressados no trabalho. De acordo com o estudo de Bennett (2003) sobre fadiga e *stress* em tripulações de companhias *low-cost*, a instabilidade das escalas foi vista como um dos factores que contribuía para a fadiga e *stress* psicológico da maioria dos entrevistados.

O *avanço tecnológico* que tem vindo a ocorrer nos *cockpits* e no meio aeronáutico em geral, veio diminuir o esforço físico do piloto, o que pode levar a que o seu trabalho se torne mais monótono e entediante. Apesar da automação vir diminuir drasticamente a possibilidade do erro humano, pois alivia o piloto de tarefas repetitivas e vem reduzir a carga de trabalho, o piloto pode perder a sua identidade de aviador, para se tornar num profissional altamente especializado que monitoriza a máquina, considerando-se o piloto como um operador de sistemas (Albuquerque & Fonseca, 2016; Palma, 2002). No decorrer da sua função, o piloto está exposto a um subcarga qualitativa de trabalho, que pode contribuir para sentimentos de tédio, desatenção e de relaxamento, pela confiança que deposita nos sistemas (Palma, 2002; Moraes, 2001). De acordo com Chialastri (2012) referido por Albuquerque & Fonseca (2016), a automatização também veio enfraquecer a hierarquia da tripulação técnica. O comandante é o tripulante com mais responsabilidade dentro da aeronave, contudo, hoje em dia comandante e co-piloto cooperam de forma mais igualitária, esbatendo-se mais esta hierarquia.

Um novo factor psicossocial que emergiu nos últimos anos, associada à função de piloto comercial, foi o *aumento das medidas de segurança*, em consequência da possibilidade de ameaça terrorista. Uma das novas regras de segurança que foram implementadas é a chamada “ocupação mínima”, que obriga a que sempre que um piloto se ausente do *cockpit*, um outro membro da tripulação deva “ocupar” o seu lugar, para supervisionar o outro membro da tripulação técnica. Esta medida, pode levar a que os passageiros criem percepções negativas sobre os pilotos, questionando a sua credibilidade ou previsibilidade, podendo pôr em causa a sua auto-estima e aumentar a tensão psicológica. A maioria dos pilotos (95%) que participou no estudo da BALPA, consideraram que as novas medidas de segurança são excessivas e que aumentam o nível de *stress* das tripulações (Albuquerque & Fonseca, 2016).

Apesar dos pilotos serem uma categoria profissional altamente especializada e com treino constante para lidar com as situações stressantes que podem ocorrer na operação aérea (falhas de sistemas, incidentes e acidentes, emergência médicas, etc), os *incidentes críticos* podem ocorrer, sendo um factor psicossocial ao qual estes profissionais estão altamente expostos. Um incidente crítico é definido como “qualquer situação vivida por uma pessoa, que

lhe causa uma reação excepcional ou incomum” (Vogt & Leonhardt, 2006, p. 43), sendo que, no caso particular dos profissionais da aviação, os principais incidentes críticos a que os colaboradores estão expostos são: a morte ou o suicídio de colegas de trabalho; matar ou ferir acidentalmente um funcionário da aviação ou um passageiro; lesões graves relacionadas com o trabalho que ocorrem a colegas; desastres que envolvem aeronaves; crianças gravemente doentes ou feridas a bordo; fogo a bordo ou a fuga de materiais perigosos; turbulência severa; emergências médicas a bordo; passageiros perigosos/ameaçadores e violência a bordo; ameaça de bomba; e qualquer evento que envolva um alto grau de ameaça pessoal sentida, entre outras experiências angustiantes (Mitchell, 2006).

Os *factores familiares* são um factor psicossocial que têm influência não só na vida pessoal dos pilotos, mas também na sua vida profissional. O ritmo e os períodos de trabalho a que os pilotos estão sujeitos podem ser *stressores* que prejudicam a dinâmica e o equilíbrio familiar pois, muitas vezes, estes profissionais perdem reuniões familiares importantes como aniversários, férias, datas festivas, etc. Para além dos momentos em família que estes profissionais perdem, quando estão presentes, muitas vezes, encontram-se demasiado exaustos para participar nos eventos familiares (Albuquerque & Fonseca, 2016). Sendo que não existe uma clivagem entre a vida pessoal e profissional, muitas vezes o desempenho profissional do piloto sofre consequências a nível da consciência situacional, na precisão, na capacidade de dividir a atenção, no grau percebido de perícia do voo em geral, etc. O estudo de Fiedler, Rocco, Schoroeder e Nguven (2000) demonstrou que a *performance* dos pilotos ficava mais degradada nos momentos em que existiam elevados períodos de stress em casa, e que ter um cônjuge que tem algum conhecimento sobre voar contribuía para um melhor desempenho do piloto. Relativamente às estratégias de *coping* utilizadas pelos pilotos para lidarem com o *stress*, o estudo demonstrou que eram: ter um relacionamento estável com o/a parceiro/a, ter uma vida doméstica estável e o poder conversar com um/a parceiro/a compreensível. Também no estudo de Sloan & Cooper (1986) referido por Fiedler et al. (2000), a melhor estratégia de *coping* utilizada pelos pilotos para lidar com o *stress* era a estabilidade nas relações e na vida familiar. De acordo com estes autores, o efeito do *stress* doméstico/familiar no desempenho profissional dos pilotos é essencialmente a nível mental e cognitivo, traduzindo-se em pensamentos recorrentes nos períodos de menor carga de trabalho e uma tendência para “não ouvir”. Assim sendo, podemos considerar que um relacionamento conjugal estável e um ambiente familiar tranquilo são aspetos extremamente importantes para manter a eficiência do piloto no trabalho (Albuquerque & Fonseca, 2016). Kartlins et. al. (1989) referido por Albuquerque e Fonseca

(2016) sugerem que o cônjuge pode representar um sistema de apoio social importante para o piloto, tendo um impacto significativo na capacidade deste em lidar com o stress psicossocial do trabalho.

Greenhaus e Beutell (1985) foram os autores que vieram dar relevo ao conceito de conflito trabalho-família (CTF) e conflito família-trabalho (CFT), tendo-o definido como um conflito inter-papel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio laboral e familiar são mutuamente incompatíveis, tornando a participação num papel incompatível com a participação no outro. Assim sendo, há exigências diferentes consoante os papéis profissionais e pessoais. No CTF o colaborador tem dificuldade em conseguir equilibrar as demandas da sua família, devido ao seu envolvimento no trabalho, enquanto que no CFT ocorre o inverso (French, Dumani, Allen & Shockley, 2018; Forster, Ebrahim & Ibrahim, 2013 Greenhaus & Beutell, 1985).

Segundo Greenhaus e Beutell (1985) o CTF pode apresentar-se como um conceito multidimensional, podendo-se identificar três formas de CTF, consoante a fonte de pressão que o produzem: conflito baseado no tempo, conflito baseado em sobrecargas/tensões e conflito baseado no comportamento. O conflito baseado no tempo (*Time*) refere-se ao tempo investido pelo indivíduo num papel, impedindo-o de participar plenamente noutro papel. Em contexto laboral, este tipo de conflito é muito comum quando o indivíduo não tem controlo directo sobre o seu tempo de trabalho, como ocorre, por exemplo, na necessidade de trabalhar por turnos, interferindo assim no tempo que o indivíduo tem disponível para a sua família (e.g., os pilotos de linha aérea estão sujeitos a horários de trabalho irregulares, o que não lhes permite dar um acompanhamento diário aos seus filhos, como um colaborador com um horário considerado regular). Se nos focarmos no CFT, alguns dos aspectos que podem ser geradores deste conflito são, por exemplo o casamento, a existência de filhos (principalmente se forem vários filhos e em idade pré-escolar) e o desempenho das exigências parentais. Por conflito baseado em sobrecargas (*Strain*) entende-se uma tensão experimentada pelo colaborador, que o impede de se envolver noutro papel, podendo este ocorrer tanto no trabalho como na família e, este factor, influenciar o outro papel a desempenhar. As exigências físicas e psicológicas a que o colaborador está exposto (e.g. exposição a factores de stress), os horários de trabalho longos e as deslocações em trabalho ou um clima de insegurança laboral, são algumas das tensões que podem ser experimentadas pelo indivíduo em contexto laboral e que influenciam a vida pessoal e familiar do colaborador (e.g. um piloto que chega a casa após realizar um voo de longo curso nocturno, nem sempre tem disposição para estar presente em eventos familiares no mesmo dia).

Contudo, o desgaste familiar (pressão financeira, conflitos entre o casal, a falta de apoio familiar, etc) pode também apresentar repercussões ao nível do desempenho do indivíduo na sua actividade profissional. O conflito baseado no comportamento verifica-se quando os comportamentos tidos num papel, são incongruentes com os comportamentos esperados no outro papel que o indivíduo desempenha, uma vez que cada área da sua vida requer comportamentos distintos. As relações profissionais tendem a ser mais impessoais e assertivas, enquanto que nas relações familiares, por norma, os indivíduos apresentam relações mais afectuosa e emocionais (e.g. um piloto deve ser racional e assertivo no desempenhar das suas funções, mas nas suas relações familiares espera-se que seja mais carinhoso) (Greenhaus & Beutell, 1985; Houlfort, Philippe, Bourdeau, & Leduc, 2018; Pereira, 2016; Rodrigues, 2013; Silva, 2016). No que diz respeito às fontes de pressão, é de referir que o excesso de tempo exigido por uma das fontes, pode causar sobrecarga/tensão, daí a evidência da estrita ligação entre o conflito de tempo e o conflito de sobrecarga/tensão (Greenhaus & Beutell, 1985). Diversos estudos de meta-análise demonstram que o CTF está positivamente relacionado com o *burnout*, com a diminuição da satisfação no trabalho e com a satisfação com a vida, bem como é um preditor negativo do bem-estar dos trabalhadores (Houlfort, et. al, 2018).

O último factor psicossocial identificado por Albuquerque e Fonseca (2016) diz respeito ao *isolamento social*. Num trabalho que exige ausências prolongadas e horários irregulares, muitas vezes é difícil de manter as relações sociais visto que, os momentos de lazer ficam prejudicados e dependentes da organização do trabalho, sobre o qual os colaboradores não têm qualquer controlo. A não existência de um envolvimento consistente nas relações familiares e sociais, pode levar a um desinvestimento na vida doméstica e das atividades recreativas, prejudicando a vida familiar e social do piloto, que não consegue ter uma convivência social com amigos e familiares, como outro tipo de trabalhadores (Albuquerque & Fonseca, 2016; Melo & Neto, 2012). Os pilotos que experienciam este afastamento social estão mais vulneráveis ao stress emocional causado pelo isolamento (Albuquerque & Fonseca, 2016). A elevada rotatividade entre as tripulações, leva a que as relações entre os colegas de trabalho se tornem superficiais e momentâneas, sem que haja espaço para que se criem laços de amizade, fazendo com que os pilotos refiram que vivenciam a condição de estranhos tanto em casa como no trabalho, o que lhes gera desconforto e stress (Palma, 2002).

Após a revisão de literatura, considerou-se que a utilização da designação de factores psicossociais seria a mais adequada neste estudo, pelo que doravante será essa a designação utilizada.

## **Satisfação com a carreira**

A satisfação com a carreira é um constructo que tem sido estudado ao longo dos anos e que se encontra principalmente associado ao conceito de sucesso na carreira, que é definido como o trabalho acumulado positivo e os resultados psicológicos obtidos através das experiências profissionais de um indivíduo (Seibert, Kraimer, & Liden, 2011). Sucesso na carreira diz assim respeito ao aglomerado de acontecimentos profissionais e psicológico positivos, que provêm das experiências de trabalho de cada colaborador, sendo um conceito afectado tanto por factores individuais como por factores organizacionais (Jiayu, Qishan, Shuting & Yue, 2017). O sucesso é alcançado através das promoções, da realização das metas profissionais, da visibilidade no mercado alcançada e no reconhecimento por parte de pessoas externas, do equilíbrio entre a vida pessoal e laboral, da realização, das compensações financeiras, da realização pessoal e do sentimento de orgulho que o colaborador sente (Costa, 2010, referido por Pauli, Comim & Tomasi, 2016).

O sucesso na carreira tem sido referido na literatura como um constructo operacionalizado em duas dimensões: o sucesso na carreira objectivo ou externo e o sucesso na carreira subjectivo ou interno, sendo que a satisfação com a carreira tem servido para operacionalizar o sucesso na carreira subjectivo (Hennekam, 2016; Hofmans, Dries & Pepermans, 2008). Ao falar de sucesso na carreira subjectivo podemos falar de uma construção social, na medida em os indivíduos vão fazer uma avaliação baseada nas suas crenças, valores, aspirações e necessidades (Colakoglu, 2011; Dries, Pepermans & Carlier, 2008).

A satisfação com a carreira, pode ser definida como as conquistas reais ou percebidas que os indivíduos acumulam, como resultado das suas experiências de trabalho (Hennekam, 2016), ou como o nível de felicidade geral experimentado pelo indivíduo através da escolha da carreira e que pode ser atribuído ao desenvolvimento de competências associadas com o trabalho, que proporcionam ao indivíduo oportunidades para avançar na carreira (Srikanth & Israel, 2012).

Tabela 2

*Definições do conceito de Satisfação com a Carreira*

Autores/Referência	Conceitos
Gattiker & Larwood, 1998 cit. por Haar & Brougham, 2011	A satisfação com a carreira é alcançada através da relação afectiva global que o indivíduo demonstra pela sua carreira.
Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990; Judge, Cable, Boudreau & Bretz Jr., 1995	A satisfação com a carreira é retirada tanto dos aspectos intrínsecos como extrínsecos da carreira, sendo que estes incluem as oportunidades de desenvolvimento e/ou progressão, mas também o próprio salário
Lounsbury, Gibson, Steel, Sundstrom & Loveland, 2004	O indivíduo está satisfeito com a sua carreira se a totalidade dos aspectos da sua carreira for satisfatória.
Nauta, Vianen, Heidjen, Dam & Willemsen, 2009	A satisfação com a carreira é alcançada através dos resultados obtidos até à data, os seus êxitos e as perspectivas de evolução que percebe.

De acordo com Heslin (2005), é possível operacionalizar o sucesso subjectivo na carreira através da satisfação com a carreira, visto que os indivíduos que se sentem insatisfeitos com aspectos do seu trabalho/carreira, muito provavelmente não se consideram pessoas de sucesso. Contudo, apesar da satisfação com a carreira e o sucesso na carreira serem dois constructos que, por vezes, se encontram associados, sendo mesmo, a satisfação com a carreira um preditor do sucesso na carreira. Autores como Ng., Eby, Sorensen, & Feldman (2005) consideram que a satisfação com a carreira é um constructo suficientemente forte por si só, devendo este ser explorado de forma independente.

Segundo Auster (2001) referido por Uzonwanne e Nwanzu (2017) a satisfação na carreira é conhecida como sendo influenciada por factores como as características individuais, as características da carreira, as características organizacionais, as características da função e pelos factores de stress associados. Considera-se assim que a satisfação com a carreira se refere ao contentamento que os colaboradores obtêm através de diferentes aspectos relacionados com a sua carreira, que incluem o seu desenvolvimento, o vencimento auferido, as oportunidades de sucesso, o propósito do seu trabalho, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, entre outros (Korman, Mahler & Omran, 1983; Heslin, 2005, referido por Wassermann, Fujishirob & Hoppe, 2017).

Enquanto constructo psicológico, a satisfação com a carreira tem sido vista como o resultado do ajuste pessoa-ambiente ou como a interação entre a pessoa e o ambiente (Lounsbury, 2006, referido por Uzonwanne & Nwanzu, 2017).

No estudo realizado por Gibb, Nontasak e Dolgin (1988) sobre os factores que contribuíam para a satisfação profissional e para as decisões de permanecerem na aviação naval, os autores verificaram que as principais razões apresentadas eram o prazer de voar, juntamente com a auto-estima associada a ser aviador naval. No caso particular da satisfação com a carreira, os participantes apresentaram maioritariamente motivações intrínsecas, referindo aspectos como: o entusiasmo de voar um F-14 pela primeira vez, a obtenção das asas, saber que podem fazer algo que poucos fazem e o reconhecimento dos seus pares. Relativamente aos factores que mantinham estes pilotos na aviação naval, eram o entusiasmo de voar e a auto-estima associada à carreira de aviador naval, sendo que, quando as oportunidades de voo diminuía, havia maior propensão para estes deixarem a marinha.

### ***Engagement e Satisfação com a carreira***

Após revisão de literatura, não foram encontrados estudos que relacionem directamente a satisfação com a carreira (enquanto constructo independente) e o *engagement*, contudo, foram encontrados estudos onde se verifica existir uma correlação positiva entre o *engagement* no trabalho e o sucesso subjectivo da carreira (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen & Schaufeli, 2001; Ng et. al., 2005). Para determinados autores, o sucesso subjectivo da carreira só é vivenciado por pessoas que se encontrem envolvidas com a sua carreira (Hogan et al., 2013; Judge et al., 2010; Ng & Feldman, 2014, referido por Jiayu et al., 2017).

O *engagement* também tem sido estudado quando relacionado com variáveis como a satisfação laboral (Devi & Nagini, 2013; Narainsamy & Westhuizen, 2013), apresentando uma relação significativa entre as variáveis. De acordo com Abraham (2012), vários autores que estudaram a relação entre o *engagement* dos funcionários e a sua satisfação no trabalho. Segundo esses mesmos estudos, pode-se considerar que a satisfação no trabalho é um antecedente ou, por outro lado, um conseqüente do envolvimento dos colaboradores (*engagement*), sendo como que um impulsionador. Gark e Kumar (2012), por sua vez, realizaram um estudo para perceber o *engagement* dos colaboradores, com base em aspectos como: se a carreira oferecia oportunidades de desenvolvimento, a remuneração e os benefícios justos, boa relação com a liderança directa, relacionamento interpessoal entre outros, tendo-se percebido que existe uma relação significativa e positiva entre a satisfação no trabalho e a remuneração, sendo estes considerados como impulsionadores do envolvimento dos colaboradores, isto é, do seu *engagement*. Os resultados do estudo de Abraham (2012) demonstram que a satisfação no trabalho é um antecedente do envolvimento dos colaboradores

(*engagement*) e que factores como o trabalho em si, os benefícios, o reconhecimento, a cooperação, o tratamento justo, o espírito de equipa, os sistemas de avaliação de desempenho e as práticas sólidas da empresa, levam a que os colaboradores apresentem maiores níveis de *engagement*. Outros exemplos de factores que influenciam a satisfação no trabalho são a liderança e autonomia no trabalho, o equilíbrio entre a vida familiar e profissional, as condições de trabalho adequadas, o salário, o ambiente de trabalho e a comunicação (Govindasolai & Karuppasamy, 2017).

Anualmente a *Society for Human Resource Management* (2012), realiza um estudo sobre a satisfação laboral e o *engagement* nos trabalhadores americanos, sendo que o seu objectivo é identificar e compreender os factores mais importantes para a satisfação geral dos funcionários e o seu *engagement*. O conhecimento proveniente deste estudo permite às organizações perceberem quais as preferências dos seus colaboradores, a fim de desenvolverem práticas de recursos humanos que visem aumentar a satisfação no trabalho e o *engagement*.

## MODELO DE INVESTIGAÇÃO

O presente estudo tem por objectivo perceber se os factores psicossociais mediam ou moderam a relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira de pilotos de linha aérea.

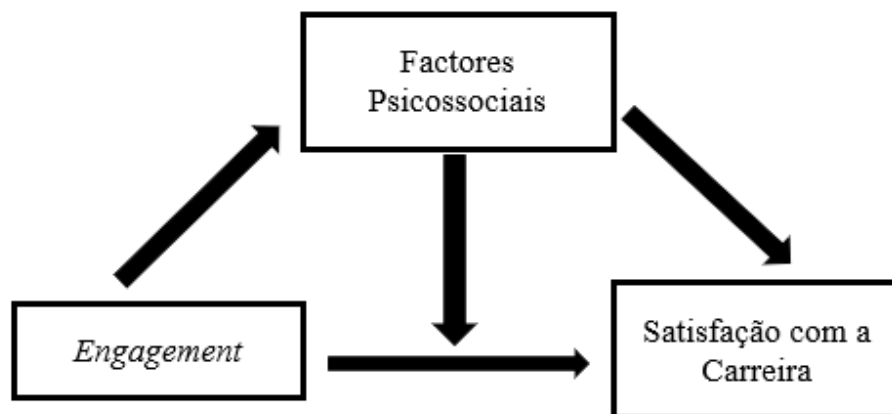


Figura 1. Modelo de investigação

### Hipóteses

#### *Hipótese 1*

O *engagement* dos pilotos tem uma associação significativa e positiva com a sua satisfação com a carreira, esperando-se que, quanto mais elevados os níveis de *engagement* dos pilotos maior a sua satisfação com a carreira.

#### *Hipótese 2.1*

Os factores psicossociais apresentam um efeito mediador na relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira, esperando-se que, em presença dos diferentes factores psicossociais a relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira se anule ou enfraqueça de intensidade.

#### *Hipótese 2.2*

Os factores psicossociais apresentam um efeito moderador na relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira. Esperando-se, assim, que a relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira se altere em função dos diferentes factores psicossociais a que possam estar sujeitos.

As hipóteses 2.1 e 2.2 surgem em alternativa uma à outra com um carácter exploratório.

*Hipótese 3*

O conflito (trabalho/família e família/trabalho) tem uma associação significativa e negativa na satisfação com a carreira nos pilotos de linha aérea, esperando-se que, quanto maior o conflito, menor a satisfação com a carreira.

## MÉTODO

### Participantes

Segundo a fórmula adoptada pela NEA (*National Education Association*) referido por Pinto (1990), a amostra deste estudo deveria ser constituída por 290 pilotos de linha aérea, contudo, apenas se conseguiram recolher respostas de 274 participantes. Destes, foram retirados 9 participantes, por terem sido considerados na estatística descritiva como *outliers* sendo, por isso, a amostra final constituída por 265 participantes. Todo o processo de codificação, e respectivas análises estatísticas, foram realizadas através do programa IBM SPSS Statistics 25.

De acordo com a tabela 3, é possível verificar que todos os participantes são de nacionalidade portuguesa, sendo a maioria do sexo masculino (255) e da TAP Air Portugal (258), casados, com uma média de idade de 42 anos e habilitações literárias ao nível da licenciatura. A maior parte destes realizou a sua formação de piloto em escolas de aviação particular (184) e realizam esta função em média há 18 anos. 43,8% dos participantes são comandantes de médio curso, sendo que a média de antiguidade na função, da amostra é de 6 anos e estão na companhia em média há 13,77 anos (Anexo B).

Tabela 3

*Estatística descritiva das variáveis sociodemográficas da amostra*

Variável		Codificação da variável	Frequência	Percentagem	
Sexo	Feminino	0	10	3,8%	
	Masculino	1	255	96,2%	
Nacionalidade	Portuguesa		265	100%	
Estado Civil	Solteiro(a)	1	39	14,7%	
	União de facto	2	55	20,8%	
	Casado(a)	3	151	57%	
	Divorciado(a)	4	20	7,5%	
Habilitações Literárias	Ensino Secundário	1	104	39,2%	
	Licenciatura	2	138	52,1%	
	Mestrado	3	21	7,9%	
	Doutoramento	4	2	0,8%	
Local de Formação	Força Aérea	1	80	30,2%	
	Escola Particular	2	184	69,4%	
	Outra	3	1	0,4%	
Função que desempenha	Oficial-Piloto MC	1	37	14%	
	Comandante MC	3	116	43,8%	
	Oficial-Piloto LC	2	63	23,8%	
	Comandante LC	4	49	18,5%	
Companhia	TAP Air Portugal	1	258	97,4%	
	TAAG	2	1	0,4%	
	Saudia Airlines	3	1	0,4%	
	Sata Airlines	4	2	0,8%	
	EuroAtlantic	5	1	0,4%	
	Emirates	6	1	0,4%	
	EasyJet	7	1	0,4%	
Variável	Mínimo		Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	24		64	42,25	8,81
Anos Actividade	1		44	18,28	9,81
Antiguidade na função	0,00		40	6,23	6,08
Antiguidade na companhia	1,00		32	13,77	8,66

Nota: MC - Médio Curso; LC - Longo Curso.

**Instrumentos**

As escalas foram aplicações de acordo com a sequência apresentada na tabela 4.

Tabela 4

*Síntese dos instrumentos utilizados no estudo*

Constructo	Instrumento de medida	Autores/ Ano	Autores da adaptação portuguesa	Nº de dimensões/ subescalas	Nº Total de Itens	Escala de Resposta
<i>Engagement</i>	Escala de <i>engagement</i> no trabalho de Utrecht- UWES-9	Schaufeli, Bakker & Salanova (2006)	Chambel, Castanheira & Sobral (2014)	(3) Vigor, Dedicção e Absorção	9	Likert 7 pontos
Factores Psicossociais	<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i> – COPSOQ versão longa	Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner (2010)	Silva, Bem-haja, Amaral & Pereira (2014)	41	128	Likert 5 pontos
Satisfação com a Carreira	Questionário de Satisfação com a Carreira	Greenhaus, Parasuraman & Wormely (1990)	Matias (2013)	1	5	Likert 5 pontos

*Escala de Engagement no Trabalho de Utrecht – UWES-9 versão reduzida*

A escala de *engagement* no trabalho de Utrecht - UWES-9 é constituída por três itens de cada uma das dimensões do *engagement*: vigor (exemplo: “No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia”); dedicação (exemplo: “O meu trabalho inspira-me”); e absorção (exemplo: “Estou imerso no meu trabalho”). Os itens são avaliados através de uma escala de Likert de 7 pontos, que variam entre “Nunca” (0) e “Todos os dias” (6), tendo por objectivo medir o envolvimento dos colaboradores no seu trabalho. Esta escala apresenta uma boa consistência interna com um Alpha de Cronbach de .94 (Nunnally, 1978, citado por Marôco & Garcia-Marques, 2006).

*Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ II versão longa*

A COPSOQ II é um instrumento de auto-preenchimento multidimensional e que segue uma metodologia tripartida, para avaliar riscos psicossociais em contextos laborais. Este instrumento inicialmente foi desenvolvido por um grupo de investigadores liderado por Kristensen e Borg em parceria com o *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen* e posteriormente foi reformulado, passando a ser designado por COPSOQ II (Pejtersen et al., 2010), existindo três versões: versão curta, versão média e versão longa, que se

destina a fins de investigação, sendo, por isso, a versão usada neste estudo. A versão longa do questionário é constituída por 41 dimensões e 128 perguntas, que medem indicadores de exposição (riscos psicossociais) e indicadores do seu efeito (saúde, satisfação e stress). De acordo com as dimensões avaliadas, a escala varia entre “Nunca/quase nunca” e “Sempre”; “Nunca/quase nunca” e “Extremamente”; e “Excelente” e “Deficitária”. A escala foi traduzida para português por Silva et. al 2014 e segundo o estudo de Rosário (2013), a versão longa do questionário original apresenta um Alpha de Cronbach de 0,90 e de 0,91 na versão traduzida. As normas de utilização da COPSOQ II permitem a aplicação das dimensões ou subescalas de modo independente, pelo que, estão apresentadas as dimensões utilizadas e os respectivos valores de consistência interna. Esta possibilidade foi uma das razões pela qual se elegeu a versão longa, uma vez que permite ter mais itens para avaliar cada dimensão e aplicar apenas aquelas que se consideram pertinentes. Na escolha das dimensões, teve-se em conta a opinião de pilotos de linha aérea, que identificaram as dimensões que consideraram melhor se aplicar à profissão. Algumas escalas apresentam um Alpha de Cronbach inferior a 0,70, valor de fiabilidade aceitável, contudo, isso pode dever-se ao número de itens de cada dimensão, explicando-se assim estes valores (Nunnally, 1978 citado por Marôco & Garcia-Marques, 2006; Rosário, Azevedo, Fonseca, Nienhaus, Nübling & Torres da Costa, 2017).

#### *Escala de Satisfação com a Carreira*

Para avaliar a satisfação com a carreira foi utilizada a escala proposta por Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990). Esta escala é composta por 5 itens, tendo por objectivo avaliar a satisfação do sujeito relativamente a alguns aspectos da sua carreira, sendo que a classificação dos itens se faz através de uma escala tipo Likert de cinco pontos, que varia entre “Discordo totalmente” e “Concordo Totalmente” (Seibert, Crant & Kraimer, 1999). Na sua versão original o questionário apresenta uma boa consistência interna, com um Alpha de Cronbach de .88 e de .85 na versão traduzida por Matias (2003).

#### **Procedimento**

O questionário (Anexo A) foi divulgado por e-mail, para um elevado número de pilotos, pedindo-lhes a sua participação, mas também a sua melhor colaboração na divulgação do *link* pelos seus colegas. Além deste canal de divulgação, o questionário foi colocado em grupos específicos da profissão nas redes sociais, tentando abranger o máximo de profissionais possível.

O processo de recolha para obtenção de respostas ao questionário foi não probabilístico, designado de propagação geométrica (tipo "*snowball*") (Marôco, 2010), resultando assim, numa amostra por conveniência. A amostragem por propagação geométrica ou *snowball* não é só económica, mas também eficiente e eficaz em muitos estudos (Atkinson & Flint, 2001), permitindo alcançar um maior número de participantes, através do encaminhamento do questionário dentro de um círculo de conhecimento (Berg, 1988 cit. por. Atkinson & Flint, 2001), uma vez que se pretendia alcançar uma amostra com determinadas características (Trochim, 2001).

Através de um *link*, disponível na plataforma *Google Forms* entre dezembro de 2018 e janeiro de 2019, o questionário chegou aos participantes, por e-mail. Ao abrirem o *link*, na página inicial os participantes encontraram uma breve e geral apresentação do questionário, onde consta informação sobre o propósito do estudo, quem o desenvolveu e em que âmbito, a quem se destina, que não existem respostas certas ou erradas e informação relativa à confidencialidade dos dados, garantindo-se a confidencialidade e o anonimato dos mesmos. Nas secções que se seguiram foram apresentadas as escalas utilizadas no estudo e as respectivas instruções. Na última secção foi apresentado um questionário socio-demográfico e na sua totalidade o questionário demorava cerca de 10-12 minutos. No final foi feito um agradecimento e disponibilizado um contacto de e-mail, no caso do questionário suscitar alguma dúvida aos participantes.

## RESULTADOS

Após a realização da codificação das variáveis, realizou-se a estatística descritiva e procedeu-se à averiguação da sensibilidade das escalas, que diz respeito à capacidade de discriminar os participantes (Marôco, 2010).

### Qualidades métricas da escala de *Engagement* no Trabalho de Utrecht – UWES-9 versão reduzida

#### *Análise Factorial Confirmatória*

Para avaliar a validade da escala UWES-9, foi realizada uma análise factorial confirmatória (AFC) inicialmente a três factores (com as três dimensões da escala), tendo-se identificado que as dimensões vigor e absorção se encontravam fortemente correlacionadas. De seguida realizou-se a mesma análise a dois factores, tendo-se verificado novamente que as duas dimensões se encontravam fortemente correlacionadas, pelo que se levou a cabo a AFC apenas um factor, tendo-se obtido índices de ajustamento adequados ( $\chi^2/gf \leq 5.00$ ; GFI > .90; CFI > .90; TLI > .90; RMSEA < .8), com resultados apresentados na tabela 5. Assim, pode-se concluir que os participantes perceberam esta escala como unidimensional (Anexo C).

Tabela 5

*Índices de ajustamento da escala UWES-9 para a solução unidimensional*

$\chi^2/gf$	TLI	CFI	GFI	RMSEA
2.13	.96	.97	.96	.07 p(rmsea<=0,05)=.135

#### *Fiabilidade*

De modo a analisar a fiabilidade da escala UWES-9, foi calculado o Alfa de Cronbach, para a totalidade dos itens (9), obtendo-se um valor de .85, tendo, por isso, uma boa classificação de acordo Hill e Hill (2012) (Anexo C).

### *Sensibilidade*

Através da análise realizada à sensibilidade deste instrumento, verificou-se que existem respostas em todas as categorias nos itens 1, 3, 6, 7 e 9. Nos itens 2,4 e 5 as respostas variam entre as categorias 2 e 7 e no item 8 entre as categorias 3 e 7. Os itens 2, 5 e 8 apresentam a mediana no extremo superior (7). Segundo Kline (2011) os valores absolutos de assimetria e achatamento apresentam parâmetros de normalidade (abaixo do modulo 3 e 8, respectivamente), à excepção do item 8, que apresenta valores anormais tanto ao nível da assimetria (-4.20), como ao nível do achatamento (18.49). Apesar destes valores, o item não foi excluído da escala, uma vez que do ponto de vista estatístico, não se verificou nenhuma obstrução (contribuí para a fiabilidade e para a consistência do factor). Apesar de não ser uma obstrução, podemos considerar que existe uma limitação, na medida em que os participantes do estudo tendem a ver a sua profissão de forma deliberadamente positiva (Anexo C).

### **Qualidades métricas da escala Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ II versão longa**

Uma vez que a a escala apresentava um elevado número de dimensões e que estas foram estudadas em conjunto e individualmente, não foi realizada a análise factorial confirmatória para esta escala.

### *Fiabilidade*

Para verificar a fiabilidade da escala COPSOQ II (67 itens utilizados neste estudo), foi calculado o Alfa de Cronbach, tendo-se obtido um valor de .86, apresentando assim uma boa classificação de acordo com Hill e Hill (2012). Uma vez que não foram utilizadas todas as dimensões da escala, realizou-se apenas uma análise de fiabilidade a cada uma das dimensões utilizadas neste estudo (tabela 6), à excepção da dimensão ritmo de trabalho, por apenas ser composta por um item (Anexo D).

Tabela 6

*Fiabilidade das dimensões da escala COPSOQ II utilizadas no estudo*

Dimensão	$\alpha$	Nº de itens
Exigências Cognitivas	.52	3
Exigências Emocionais	.73	3
Exigência para Esconder Emoções	.69	4
Influência no Trabalho	.55	4
Previsibilidade	.52	2
Recompensas	.52	4
Comunidade Social no Trabalho	.81	3
Significado do Trabalho	.84	3
Compromisso face ao Local de Trabalho	.70	3
Satisfação com o Trabalho	.85	4
Insegurança Laboral	.77	4
Conflito Trabalho-Família	.86	3
Conflito Família-Trabalho	.92	2
Problemas em Dormir	.91	4
Extenuação	.89	4
Stress	.91	4
Sintomas Depressivos	.72	4
Stress Somático	.78	5
Stress Cognitivo	.88	4

### *Sensibilidade*

Verifica-se na análise realizada à sensibilidade da COPSOQ II que existem respostas em todas as categorias, à excepção do item 2,4, 25,26, 27 e 34. A mediana dos itens 2, 26 e 30 encontram-se no extremo superior (5) enquanto que as dos itens 13, 36, 38, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64 e 66 se encontram no extremo inferior (1). Os valores absolutos de assimetria e achatamento apresentam parâmetros de normalidade de acordo com, Kline (2011) (Anexo D).

## Qualidades métricas da escala de Satisfação com a Carreira

### *Análise Factorial Confirmatória*

Foi realizada uma análise factorial confirmatória (AFC) a um factor, para avaliar a validade da escala, tendo-se obtido índices de ajustamento adequados. É possível concluir que todos os itens desta escala correspondem apenas a um factor (Anexo E).

Tabela 7

*Índices de ajustamento da escala de Satisfação com a Carreira*

$\chi^2/ gl$	TLI	CFI	GFI	RMSEA
2.82	.98	.99	.98	.08

### *Fiabilidade*

Para verificar a fiabilidade da escala de Satisfação com a Carreira (5 itens) procedeu-se ao cálculo do Alfa de Cronbach, obtendo-se uma boa classificação de acordo Hill e Hill (2012), com um valor de 0.89 (Anexo E).

### *Sensibilidade*

A sensibilidade deste instrumento, apresenta respostas em todas as categorias, sendo que apenas a mediana do item 1 se encontram no extremo superior (5). Os valores absolutos de assimetria e achatamento apresentam valores de normalidade, de acordo com Kline (2011) (Anexo E).

## Teste das hipóteses

Antes de se testarem as hipóteses realizou-se uma matriz de correlações de Pearson de modo a estudar-se a direção e a intensidade da relação entre as variáveis.

Tabela 8

*Matriz de correlações de Pearson*

	<i>Engagement</i>	Satisfação com o trabalho
Satisfação com o trabalho	0.419**	
Ritmo	0.104	0.003
Exigências Cognitivas	0.184**	0.074
Exigências Emocionais	0.082	0.019
Exigências para Esconder Emoções	-0.180**	-0.106
Influência do Trabalho	0.184**	0.243***
Previsibilidade	0.341***	0.280***
Recompensas	0.328***	0.324***
Comunicação Social no Trabalho	0.527***	0.397***
Significado do Trabalho	0.565***	.0427***
Compromisso Face ao Trabalho	0.445***	0.249***
Satisfação com o Trabalho	0.539***	0.617***
Insegurança Laboral	0.051	0.009
Conflito Trabalho/ Família	-0.154*	-0.250***
Conflito Família/ Trabalho	-0.167**	-0.282***
Problemas de Sono	-0.223***	-0.167**
Extenuação	-0.296***	-0.243***
Stress	-0.293***	-0.237***
Sintomas Depressivos	-0.296***	-0.251***
Stress Somático	-0.257***	-0.299***
Stress Cognitivo	-0.345***	-0.265***

Nota. \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

Através da análise da tabela 8, verifica-se que o *engagement* tem uma associação significativa e positiva com a satisfação com o trabalho, as exigências cognitivas, a influência no trabalho, a previsibilidade, as recompensas, a comunicação social no trabalho, o significado do trabalho, o compromisso face ao trabalho, a satisfação com o trabalho. Por sua vez, este tem uma associação significativa e negativa com as exigências para esconder emoções, o conflito trabalho/ família, o conflito família/ trabalho, os problemas de sono, a extenuação, o stress, os sintomas depressivos, o stress somático e o stress cognitivo. A satisfação com o trabalho tem uma associação significativa e positiva com a influência no trabalho, a previsibilidade, as recompensas, a comunicação social no trabalho, o significado do trabalho, o compromisso face

ao trabalho, a satisfação com o trabalho. Tem uma associação significativa e negativa com as exigências para esconder emoções, o conflito trabalho/ família, o conflito família/ trabalho, os problemas de sono, a extenuação, o stress, os sintomas depressivos, o stress somático e o stress cognitivo (Anexo F).

Para se testar a hipótese 1 realizou-se uma regressão linear simples depois de verificados os pressupostos. Através dos dados obtidos e que podem ser consultados na tabela 9, verifica-se que o *engagement* tem uma associação significativa e positiva com a satisfação com a carreira ( $F(1.263) = 56.09$ ;  $R^2 = 0.18$ ;  $\beta = 0.42$ ;  $p < 0.001$ ). Estes resultados indicam-nos que o *engagement* é responsável por 18% da variabilidade da satisfação com a carreira e quanto mais elevados os níveis de *engagement* maior a satisfação com a carreira dos pilotos (Anexo G).

Tabela 9

*Resultados da regressão linear simples para a hipótese 1*

Variável Preditora	Variável de Critério	F	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	p
<i>Engagement</i>	Satisfação com a Carreira	56.09***	0.42	0.18	0.42***	7.49***	< 0.001

Nota. \*\*\* $p < 0.001$

De modo a testar-se a hipótese 2.1, que pressupõe um efeito de mediação, seguiram-se os procedimentos de Baron & Kenny (1986), que sugerem a verificação de 3 condições para a realização no teste do efeito de mediação (tabela 10).

A primeira condição é a de que a variável preditora (*engagement*) deve ter um efeito significativo na variável de critério (satisfação com carreira). A segunda condição é a de que a variável preditora (*engagement*) deve ter um efeito significativo na variável mediadora (factores psicossociais) e a terceira condição é a de que a variável mediadora (factores psicossociais) deve ter um efeito significativo na variável de critério (satisfação com a carreira). Depois de confirmados os três pressupostos anteriores, a relação entre a variável preditora (*engagement*) e a variável de critério (satisfação com a carreira) deve ser significativamente enfraquecida (mediação parcial) ou não significativa (mediação total) quando a variável mediadora (factores psicossociais) é incluída na equação de regressão.

De acordo com os resultados obtidos, é possível verificar, na segunda condição, que o *engagement* só não é significativo na dimensão: ritmo, exigências emocionais e insegurança laboral. Já na terceira condição, percebemos que as dimensões: ritmo, exigências cognitivas,

exigências emocionais, exigência para esconder emoções e insegurança laboral não se relacionam com a satisfação com a carreira (Anexo H).

Tabela 10

Tabela das condições de mediação segundo Baron & Kenny (1986)

	Variável Independente	Variável Dependente	$\beta$	Resultado		
1ª condição	<i>Engagement</i>	Satisfação com a Carreira	.42***	✓		
		Ritmo	.10	×		
		Exigências Cognitivas	.18**	✓		
		Exigências Emocionais	.08	×		
		Exigências Esconder Emoções	-.18**	✓		
		Influência no Trabalho	.18**	✓		
		Previsibilidade	.34***	✓		
		Recompensas	.33***	✓		
		Comunidade Social no Trabalho	.53***	✓		
		Significado do Trabalho	.57***	✓		
		2ª Condição	<i>Engagement</i>	Compromisso Face ao Trabalho	.45***	✓
				Insegurança Laboral	.05	×
				Conflito Trabalho Família	-.15*	✓
				Conflito Família Trabalho	-.17**	✓
Problemas de Sono	-.22***			✓		
Extenuação	-.30***			✓		
Stress	-.29***			✓		
Sintomas Depressivos	-.30***			✓		
Stress Somático	-.26***			✓		
Stress Cognitivo	-.35***			✓		
3ª Condição				Ritmo	.00	×
				Exigências Cognitivas	.07	×
				Exigências Emocionais	.02	×
				Exigências Esconder Emoções	-.11	×
		Influência no Trabalho	.24***	✓		
		Previsibilidade	.28***	✓		
		Recompensas	.34***	✓		
		Comunidade Social no Trabalho	.38***	✓		
		Significado do Trabalho	.43***	✓		
		Compromisso Face ao Trabalho	.25***	✓		
		Insegurança Laboral	.01	×		
		Conflito Trabalho Família	-.25***	✓		
		Conflito Família Trabalho	-.29***	✓		
		Problemas de Sono	-.17***	✓		
Extenuação	-.24***	✓				
Stress	-.24***	✓				
Sintomas Depressivos	-.25***	✓				
Stress Somático	-.30***	✓				
Stress Cognitivo	-.27***	✓				

Nota. \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

Seguidamente realizou-se uma regressão linear múltipla em dois passos, para testar a hipótese 2.1, utilizando o método *stepwise*. No primeiro passo, foi introduzido o *engagement* como variável preditora e, no segundo passo, as variáveis mediadoras (factores psicossociais) (Anexo I).

Tabela 11

Resultados da regressão linear múltipla em 2 passos para testar a hipótese 2.1.

Variável Independente	Satisfação com a Carreira	
	$\beta$ Step 1	$\beta$ Step 2
<i>Engagement</i>	0.42***	0.18**
Significado do Trabalho		0.21**
Conflito Família/ Trabalho		-0.14**
Recompensas		0.15**
Influência no Trabalho		0.11*
Stress Somático		-0.11*
F	56.09***	19.53***
R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	0.17	0.30
$\Delta$		0.13***

Nota. \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

Depois de realizado o teste de regressão linear múltipla verificou-se que o significado do trabalho ( $\beta = 0.21$ ;  $p < 0.01$ ), o conflito família/trabalho ( $\beta = -0.14$ ;  $p < 0.01$ ), as recompensas ( $\beta = 0.15$ ;  $p < 0.01$ ), a influência no trabalho ( $\beta = 0.11$ ;  $p < 0.05$ ) e o stress somático ( $\beta = -0.11$ ;  $p < 0.05$ ) têm um efeito de mediação parcial na relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira, uma vez que ao serem introduzidas no modelo as variáveis mediadoras, o *engagement* continua a ter um efeito significativo na satisfação com a carreira, mas este diminuiu de intensidade ( $\beta_1 = 0.42$ ;  $\beta_2 = 0.18$ ). Obteve-se um R<sup>2</sup><sub>a</sub> no valor de 0.30, o que nos indica que este modelo é responsável por 30% da variabilidade da satisfação com a carreira, sendo que o modelo é estatisticamente significativo ( $F(6.258) = 19.53$ ;  $p < 0.001$ ).

Para se testar a moderação dos factores psicossociais na relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira (hipótese 2.2), houve a necessidade de se standarizar a variável preditora e as variáveis moderadoras de modo a serem criadas variáveis de interação, com o objetivo de evitar problemas de multicolinearidade, de acordo com Aiken e West (1991). Em primeiro lugar, testou-se o efeito de moderação de todos os factores psicossociais em conjunto,

através de uma regressão linear múltipla pelo método *stepwise*. Seguidamente, testou-se individualmente o efeito moderador de cada um dos factores psicossociais na relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira, dos quais apenas se apresentarão os resultados estatisticamente significativos. Todos os *outputs* realizados para testar a hipótese 2.2. podem ser encontrados no Anexo J.

Tabela 12

*Efeito de moderação das exigências emocionais na relação entre o engagement e a satisfação com a carreira*

Variável Dependente	Satisfação com a Carreira
Preditores	$\beta$
Step 2	
Engagement	0.435***
Exigências Emocionais	-0.043
Engagement x Exigências Emocionais	0.134*
F	20.819***
R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	0.184
$\Delta$	0.014

Nota. \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

Na tabela 12 podem ser verificados os resultados obtidos no *step 2* e que nos indicam que as exigências emocionais têm um efeito moderador na relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira ( $\beta = 0.134$ ;  $p < 0.05$ ). Obteve-se um R<sup>2</sup><sub>a</sub> no valor de 0.184, o que nos indica que este modelo é responsável por 18.4% da variabilidade da satisfação com a carreira, sendo o modelo estatisticamente significativo ( $F(3.261) = 20.819$ ;  $p < 0.001$ ). Para os participantes com altas exigências emocionais, quando comparados com os participantes com baixas exigências emocionais, o *engagement* torna-se relevante para potenciar a sua satisfação com a carreira.

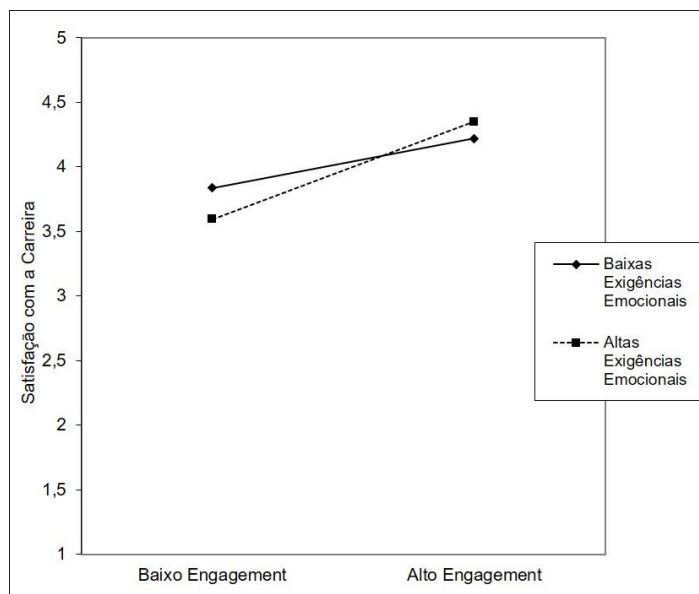


Figura 2. Gráfico de Interação do “Engagement x Exigências Emocionais”

Tabela 13

Efeito de moderação do conflito trabalho/família na relação entre o engagement e a satisfação com a carreira

Variável Dependente	Satisfação com a Carreira
Preditores	$\beta$
Step 2	
Engagement	0.363***
Conflito Trabalho Família	-0.185**
Engagement x Conflito Trabalho Família	0.171**
F	27.402***
$R^2_a$	0.231
$\Delta$	0.026

Nota. \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

Na tabela 13 visualizam-se os resultados obtidos no *step 2* e que nos indicam que o conflito trabalho-família tem um efeito moderador na relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira ( $\beta = 0.171$ ;  $p < 0.01$ ). Obteve-se um  $R^2_a$  no valor de 0.231, o que nos indica que este modelo é responsável por 23.1% da variabilidade da satisfação com a carreira. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3.261) = 27.402$ ;  $p < 0.001$ ). Para os participantes com alto conflito trabalho/família, quando comparados com os participantes com baixo conflito trabalho/família, o *engagement* torna-se relevante para potenciar a sua satisfação com a carreira.

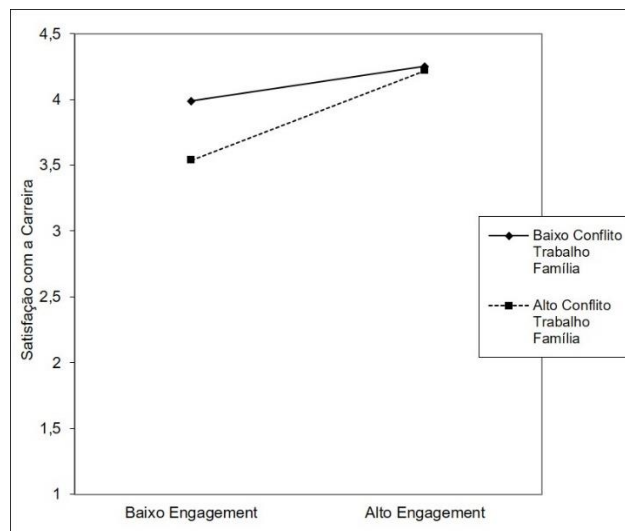


Figura 3. Gráfico de Interação do “Engagement x Conflito Trabalho/ Família”

Tabela 14

Efeito de moderação da influência no trabalho na relação entre o engagement e a satisfação com a carreira

Variável Dependente	Satisfação com a Carreira
Preditores	$\beta$
Step 2	
Engagement	0.365***
Influência no Trabalho	0.171**
Engagement x Influência no Trabalho	-0.110
F	23.914***
$R^2_a$	0.207
$\Delta$	0.009

Nota. \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

Apresentam-se na tabela 14 os resultados obtidos no *step 2* e que nos indicam que a influência no trabalho tem um efeito moderador marginalmente significativo na relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira ( $\beta = -0.110$ ;  $p = 0.052$ ). Obteve-se um  $R^2_a$  no valor de 0,207, o que nos indica que este modelo é responsável por 20.7% da variabilidade da satisfação com a carreira. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3.261) = 23.914$ ;  $p < 0.001$ ). Para os participantes com baixa influência no trabalho, quando comparados com os participantes

com alta influência no trabalho, o *engagement* torna-se relevante para potenciar a sua satisfação com a carreira.

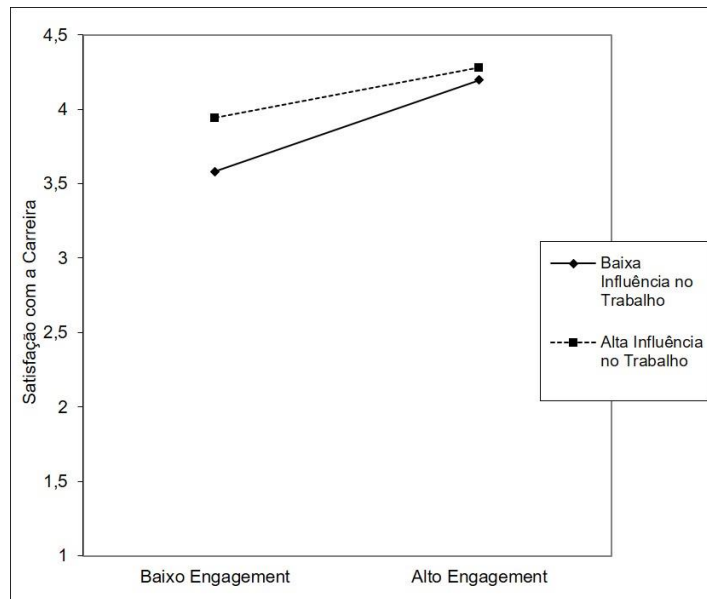


Figura 4. Gráfico de Interação do “Engagement x Influência no Trabalho”

Com o objetivo de se testar a hipótese 3 realizou-se uma regressão linear múltipla depois de testados os respetivos pressupostos.

Tabela 15

Resultados da regressão linear múltipla para a hipótese 3

Variável Preditora	Variável de Critério	F	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	T	p
Conflito Trabalho/ Família	Satisfação com a Carreira	14.31***	< 0.001	0.09	-0.15*	-2.35*	0.020
Conflito Família/ Trabalho					-0.21**	-3.23**	0.001

Nota. \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

Como se verifica na tabela 16, tanto o conflito trabalho/família ( $\beta = -0.15$ ;  $p = 0.020$ ) como o conflito família/trabalho ( $\beta = -0.21$ ;  $p = 0.001$ ) têm uma associação significativa e negativa com a satisfação com a carreira. Obteve-se um  $R^2_a = 0.09$ , o que nos indica que estas variáveis são responsáveis por 9% da variabilidade da satisfação com a carreira. Os resultados indicam-nos assim que, quanto maior o conflito trabalho/família e o conflito família/trabalho

menor a satisfação com a carreira (Anexo G). Apesar de ambos os tipos de conflito apresentarem uma associação significativa e negativa, o conflito família/trabalho é o que apresenta uma associação mais forte. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(2,262) = 14.31; p < 0.001$ ).

## DISCUSSÃO

Como base para o modelo de investigação deste estudo, encontrava-se a relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira, considerando-se na hipótese 1, que o *engagement* dos pilotos tinha uma associação significativa e positiva com a satisfação com a carreira. De acordo com os resultados obtidos neste estudo, a hipótese 1 confirma-se, tendo-se verificado que quanto mais elevados os níveis de *engagement* dos pilotos, maior a sua satisfação com a carreira. É de referir que, uma vez que o estudo é transversal e correlacional, não nos é possível identificar o que influencia esta relação, sabendo-se apenas que entre as duas variáveis existe uma correlação positiva e significativa. Estes resultados vão de encontro a outros realizados e que demonstram uma forte relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira, sugerindo-se assim que os pilotos que participaram neste estudo se encontram vigorosos, inspirados e absorvidos (*engaged*). Consequentemente, podemos assim concluir que sujeitos se encontram satisfeitos com a sua carreira (Ilkhanizadeh & Karatepe, 2017; Karatepe, 2012; Timms & Brough, 2012).

O efeito mediador (hipótese 2.1) e moderador (hipótese 2.2) dos factores psicossociais na relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira surgem como uma hipótese alternativa uma à outra, com um carácter exploratório. De acordo com os resultados obtidos para a hipótese 2.1, é possível verificar que dos 19 factores psicossociais em estudo, apenas os factores significado do trabalho, conflito família/trabalho, recompensas, influência no trabalho e stress somático apresentam uma mediação parcial na relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira. Com a introdução destas variáveis mediadoras, verificou-se um enfraquecimento da intensidade da relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira dos pilotos de linha aérea, confirmando-se assim, que estes factores podem mediar em parte, a relação entre as duas variáveis. Alguns dos factores psicossociais que aparecem neste estudo, como mediadores da relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira, encontram-se dentro dos 9 factores psicossociais apresentados no artigo de Albuquerque e Fonseca (2016). No seu artigo, as autoras referiam as questões relacionadas com a influência no trabalho, referindo que por norma existe pouca ou mesmo nenhuma influência destes profissionais sobre aspectos inerentes à sua função, como por exemplo, influência sobre o seu planeamento, os horários irregulares a que estão sujeitos ou na escolha dos colegas com quem trabalham. O conflito família/trabalho é também um dos factores referidos por Albuquerque e Fonseca (2016), tendo este conflito influência na vida pessoal e profissional dos pilotos. Apesar do CFT

e do CTF serem conflitos diferentes, eles são bidirecionais, sendo que o CFT existe quando se identifica a interferência da vida familiar no desempenho profissional, sendo que este conflito tem influência indirecta sobre o CTF, através da sobrecarga de trabalho e *distress* causado. Algumas das variáveis que estão relacionados com a frequência com que o CFT é gerado são o casamento, a existência ou não de filhos e a idade dos mesmos, o envolvimento na família e o desempenho das exigências parentais (Frone, Russel & Cooper, 2002; Greenhaus & Beutell, 1985). Como factores desencadeadores do CTF/CFT, a literatura refere o envolvimento no trabalho e variáveis associadas de stress como o horário de trabalho (Pereira, 2013). O estudo de Fiedler et. al. (2000) refere também que elevados períodos de *stress* em casa têm impacto negativo na *performance* dos pilotos.

No que se refere ao efeito moderador dos factores psicossociais na relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira, esperava-se que a esta relação fosse alterada em função dos factores psicossociais introduzidos. Esta hipótese (2.2) também foi verificada, sendo que, quando analisados em conjunto, verificou-se que apenas 5 dos 19 factores apresentam um efeito moderador significativo. A comunidade social no trabalho, a extenuação e a satisfação com o trabalho apresentam um efeito moderador positivos, enquanto que o stress somático e o conflito família/trabalho apresentam um efeito moderador negativo. Os dois factores que apresentaram valores mais significativo foram o conflito família/trabalho e o significado do trabalho. Quando analisados individualmente, os factores que moderam positivamente a relação entre o *engagement* e a satisfação com a carreira foram: as exigências emocionais, o conflito trabalho/família e a influência no trabalho. Podemos assim concluir que, quando os pilotos consideram que existem uma boa comunidade social no trabalho, quando não se sentem extenuados e quando consideram que o seu trabalho tem significado, sentem-se mais *engaged* e satisfeitos com a sua carreira. Pelo contrário, quando se verificam níveis elevados de *stress* somáticos e existe conflitos ao nível da família/trabalho, o seu *engagement* e a sua satisfação com a carreira diminui.

A hipótese 3, deste estudo, foi igualmente verificada, demonstrando-se através dos resultados que o conflito seja ele, trabalho/família ou família-trabalho, apresenta uma associação significativa e negativa com a satisfação com a carreira dos pilotos deste estudo. Contudo, neste estudo existe maior incidência do conflito família/trabalho sobre o conflito trabalho/família. Poucos são os estudos que exploram a relação entre o CTF com a satisfação com a carreira e menos ainda aqueles que relacionam o CFT com outras variáveis, contudo, a maioria dos estudos existentes, sobre o CTF relacionam-se com aspectos mais gerais da

satisfação como a satisfação com a família, com o trabalho e com a vida, considerando Adhikary (2018) que o CTF se encontra inversamente relacionado com a satisfação com a carreira. De acordo com a mesma, autores como Keeton, Fenner, Johnson e Hayward (2007), consideram que o CTF afeta negativamente diversas variáveis ligadas à satisfação na carreira, como é o caso do envolvimento na carreira e os resultados de carreira. Outros estudos como os referidos por Martins, Eddleston e Veiga (2002) consideram que o CTF ou CFT pode ter um impacto significativo na maneira como as pessoas veem os resultados da sua carreira, indo esta ideia ao encontro dos dados obtidos no presente estudo. Conforme anteriormente referido, neste estudo foi o CFT que apresentou maior incidência, sendo que, de acordo com Frone et al. (1992) referido por Sousa (2013), é mais provável que o CFT exerça maior influência negativa no domínio familiar, o que irá contribuir para uma menor satisfação com a vida e com um maior conflito dentro da família, podendo também estar associado a atitudes em relação ao trabalho, isto é, o conflito entre papéis pode interferir no desempenho das responsabilidades relacionadas com o trabalho. (Greenhaus & Beutell, 1985; Netemeyer et. al., 1996, referido por Sousa, 2013). Apesar desta separação entre CFT e CTF, os dois conflitos estão conceitualmente associados ao conflito entre papéis, sendo que estas são uma consequência do esforço que os indivíduos fazem para satisfazer as pressões que surgem nos domínios da família e do trabalho (Boles, Howard & Donofrio, 2001).

### **Implicações práticas**

A Gestão de Recursos Humanos e as suas práticas têm um papel fundamental na melhoria das condições laborais dos colaboradores, contribuindo para o seu bem-estar físico e mental, criando ambientes que propiciem o *engagement* e a satisfação com a carreira dos seus colaboradores. Assim sendo, conhecer os factores psicossociais a que os colaboradores estão expostos permite à Gestão de Recursos Humano criar medidas para mitigar ou erradicar a exposição aos mesmos, através da abordagem da fonte/origem do factor de psicossocial, depois o ambiente de trabalho e ainda os próprios indivíduos. Na condução deste tipo de medidas há que ser democrático e promover o diálogo entre todos, consultando os colaboradores e privilegiando uma implementação que se destina a toda a empresa, factor que irá contribuir para a optimização da implementação e da eficácia das medidas preventivas a aplicar.

De acordo com o Guia de Prevenção de Riscos Psicossociais no Sector do Transporte Aéreo do Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2009), o transporte aéreo apresenta diversos factores psicossociais de risco, identificando como factores objetivos: as

condições ambientais, a carga de trabalho e a carga mental, a autonomia, a definição de papéis, a organização do trabalho, as tarefas associadas ao posto de trabalho, as relações laborais, as condições de emprego e de futuro, as condutas violentas ou abusivas e o trabalho por turnos e nocturno.

Existem poucos estudos que se dediquem a estudar o efeito dos factores psicossociais em piloto de linha aérea, ou mesmo na aviação comercial em geral, pelo que este é um tema inovador e que pode trazer a longo prazo francas melhorias ao nível da mitigação do seu impacto nos profissionais. É necessário que as empresas abordem os factores de risco psicossocial de forma global, pois se os colaboradores necessitam de meios e de recursos para evitar estes factores, as empresas têm a obrigação de usar esses meios e recursos para garantir a saúde e a segurança dos seus colaboradores. Para alcançar este objectivo é imprescindível o envolvimento de todos os colaboradores, preferencialmente sempre numa perspectiva *top-down*, para que se consiga obter o envolvimento de todos.

### **Limitações**

A amostra utilizada neste estudo é uma das limitações identificadas. Para além do número de participantes ser inferior ao recomendado pela *NEA* (referido por Pinto, 1990), a maioria dos participantes (97,4%) desempenha funções na mesma companhia aérea, pelo que, os dados não podem ser generalizados a pilotos de linha aérea que desempenhem funções noutras companhias aéreas. A mesma impossibilidade de generalização se aplica a pilotos de linha aérea com outras nacionalidades, visto que a totalidade dos participantes deste estudo é de nacionalidade portuguesa.

O objectivo principal deste estudo pretendia perceber se os factores de risco psicossociais mediavam ou moderavam a relação entre o *engagement* e a satisfação pela carreira, pelo que as variáveis sócio-demográficas serviram apenas para caracterizar a amostra. Em futuros estudos sugere-se que estas variáveis sejam analisadas e correlacionadas com as restantes variáveis em estudo, obtendo-se análises mais profundas e que permitam enriquecer os estudos, conseguindo-se fazer comparações, por exemplo, ao nível das companhias de bandeira vs companhias *low-cost*, pilotos séniores vs pilotos juniores, oficiais-pilotos vs comandantes, entre outras.

Por último, em estudos futuros sugeria-se a utilização de outro instrumento para avaliar os factores de risco psicossociais, uma vez que, o instrumento utilizado (COPSOQ II) apesar

de apresentar muitas dimensões, em cada uma delas é operacionalizada por poucos itens. As limitações apresentadas neste estudo devem ser tidas em consideração em possíveis replicações.

## REFERÊNCIAS

- Abraham, S. (2012). Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement. *SIES Journal of Management*, 8, 2, 27-36
- Adhikary, J. R. (2018). Work Family Conflict and Career Satisfaction in Banking Sector of Nepal. *NRB Economic Review*, 30, 69-96
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Albuquerque, C., Fonseca, M. (2016). Psychosocial Stressors Associated with Being a Pilot. In Bor, R., Eriksen, C., Oakes, M. & Scragg, P. (Eds), *Pilot Mental Health Assessment and Support: A Practitioner's Guide*, (pp. 286-308). New York: Routledge
- Almeida, F. M. N. S. (2001). *Identidade Profissional e Aquisição de Competências: Um Estudo com Pilotos de Aeronaves de Aviação Comercial*. (Tese de Mestrado não publicada). Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Portugal
- Atkinson, R., & Flint, J. (2001). Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations: Snowball Research Strategies. *Social Research Update*, 33(1), 1-4
- Avery, D., McKay, P., & Wilson, D. (2007). Engaging the Aging Workforce: The Relationship Between Perceived Age Similarity, Satisfaction with Coworkers, and Employee Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1542-1556
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22, 3, 187-200
- Baron, Reuben & Kenny, David. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51, 1173-1182
- Branco, A. P. (2015). *Os Riscos Psicossociais nos Tripulantes da Aviação Comercial*. (Tese de Mestrado publicada). Universidade Europeia, Portugal
- Bennett, S. A. (2003). Flight Crew Stress and Fatigue in Low-Cost Commercial Air Operations – an Appraisal. *International Journal of Risk Assessment and Management, The Academy of Management Journal*, 4, 2/3, 207-231
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the inter-relationships of work–family conflict, family–work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13, 3, 376-390.

- Bourgeois-Bougrine, S., Carbon, P., Gounelle, C., Mollard, R., & Coblentz, A. (2003). Perceived Fatigue for Short – and Long-Haul Flights: A Survey of 739 Airline Pilots. *Aviation, Space and Environmental Medicine*, 74, 10, 1072 – 1077
- CareerCast. (2019). *2019 Most Stressful Jobs*. Consultado em <https://www.careercast.com/jobs-rated/most-stressful-jobs-2019?page=2> a 15 de Maio de 2019
- Colakoglu, Sidika. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 47-59
- Chambel, M. J., Castanheira, F. & Sobral, F. (2014). Temporary Agency Versus Permanente Workers: A Multigroup Analysis of Human Resource Management, Work Engagement and Organizational Commitment. *Economic and Industrial Democracy*, 1-25
- Crisálida, M. C. T. (2011). *Percepção de Risco dos Tripulantes de Cabine da SATA Air Açores*. (Tese não publicada). Universidade dos Açores, Portugal
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., & Shaufeli, W. B. (2001). Burnout and Engagement at Work as a Function of Demands and Control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 4, 279-286
- Demerouti, E., Veldhuis, W., Coombes, C., & Hunter, R. (2018): Burnout among pilots: psychosocial factors related to happiness and performance at simulator training. *Ergonomics*, 62, 233-245
- Dönmez, K., & Uslu, S. (2018). The Relationship Between Flight Operations and Organizations in Aircraft Accidents: The Application of the Human Factor Analysis and Classification System. *Anadolu University Journal of Science and Technology A-Applied Sciences and Engineering*, 19, 2, 316-333
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267
- Feijó, D., Câmara, V. M., & Luiz, R. R. (2014). Aspectos Psicossociais do Trabalho e Transtornos Mentais Comuns em Pilotos Civis. *Caderno de Saúde Pública*, 30, (11), 2433-2442
- Fiedler, E. R., Rocco, P. D., Schroeder, D. J., & Nguven, K. T. (2000). *The Relationship Between Aviators` Home-Based Stress to Work Stress and Self-Perceived Performance*. Civil Aeromedical Institute – Federal Aviation Administration. Disponível em: [https://www.faa.gov/data\\_research/research/med\\_humanfacs/oamtechreports/2000s/media/00\\_32.pdf](https://www.faa.gov/data_research/research/med_humanfacs/oamtechreports/2000s/media/00_32.pdf) a 27 de Novembro de 2018

- Forster, N., Ebrahim, A. A. A., & Ibrahim, N. A. (2013). An Exploratory Study of Work-Life Balance and Work-Family Conflicts in the United Arab Emirates. *Skyline Business Journal*, IX, 1
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Support. *Psychological Bulletin*, vol. 144, n° 3, 284-314
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 1, 65-78.
- Garg, A., & Kumar, V. (2012). A Study of Employee Engagement in Pharmaceutical Sector. *International Journal of Research in IT & Management*, 2, 5, 85-98
- Gibb, G.D., Nontasak, T., & Dolgin, D.L. (1988). Factors Affecting Career Retention among Naval Aviators. *Journal of Business and Psychology*. Vol. 2, 4, 321-326
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33, 64-86
- Gollac, M., & Bodier, M. (2011). Mesurer les Facteurs Psychosociaux de Risque au Travail Pour les Maîtriser. *Relatório do Collège d'Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail*
- Govindasolai, M., & Karuppasamy, R. (2017). A Study on Factors Influencing Job Satisfaction Among Airline Employees in Coimbatore. *International Research Journal of Management and Commerce*, 4, 7, 189-202
- Cox, T., Griffiths, A., Rial Gonzáles, E. (2000). *Research on Work-Related Stress*. European Agency for Safety and Health at Work
- Haar, J. M., & Brougham, D. M. (2011). An Indigenous Model of Career Satisfaction: Exploring. In *Social Indicators Research*. 110, 3, 873–890. New York: Springer
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). “Same Same” but different? Can Work Engagement be Discriminated from job involvement and Organizational Commitment? *European Psychology*, 11, 119-127
- Hennekam, S. (2016). Vitality of Older Workers and its Relationship with Performance, Career Satisfaction and Career Success. *Revue, Management & Avenir*, 38, 15-32
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 113-136

- Hill, M., & Hill, A. (2012). *Investigação por questionário* (2.a ed.). Lisboa, Portugal: Edições Sílabo
- Hoole, C., & Vermeulen, L. P. (2003). Job Satisfaction among South African Aircraft Pilots. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29 (1), 52-57
- Houfort, N., Philippe, F. L., Bourdeau, S., & Leduc, C. (2018). A Comprehensive Understanding of the Relationships between Passion for Work and Work-Family Conflict and the Consequences for Psychological Distress. *International Journal of Stress Management*, vol. 25, n° 4, 313-329
- Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2008). The Career Satisfaction Scale: Response Bias among Men and Woman. *Journal of Vocational Behavior*, 71. (3), 397-403
- IATA. (2018). *Annual Review 2018*. Consultado em <https://www.iata.org/publications/Documents/iata-annual-review-2018.pdf> a 26 de Setembro de 2019
- Ilkhanizadeh, S., & Karatepe, O. M. (2017). An Examination of the Consequences of Corporate Social Responsibility in the Airline Industry: Work Engagement, Career Satisfaction, and Voice Behavior. *Journal o Air Transport Management*, 59, 8-17
- International Labour Organization. (1984). *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control Reporto of the Joint ILO/WHHO Committee on Occupational Health*, Ninth Session, Genebra. Consultado em [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/ILO\\_WHO\\_1984\\_report\\_of\\_the\\_joint\\_committee.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf) a 20 de Novembro de 2018
- Jiayu, D., Qishan, C., Shuting, Y., & Yue, X. (2017). Effect of Leaders' Work Engagement on Followers' Subjective Career Success: A Multi-Level Model. *International Management Review*, 13, 2, 45-52
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In Eid, M. & Larsen, R. J. (Eds), *The Science of Subjective Well-Being* (pp. 393-413). New York: Guilford
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W., & Bretz Jr., R.D.B. (1995) An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519
- Karatepe, O. M. (202). Job Resources, Work Engagement, and Hotel Employee Outcomes: A Time-Lagged Analysis. *Economic Research*, 25, 4, 1127-1140

- Korman AK, Mahler SR, Omran KA. (1983). Work ethics and satisfaction, alienation, and other reactions. In *Handbook of Vocational Psychology*, 2, 181-206. New Jersey: Erlbaum
- Kanungo, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 4, 692-724
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling* (3rd ed.). New York: Guilford Press
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox. T. (2003). *Work Organization & Stress: Systematic Problem Approaches for Employers Managers and Trade Union Representatives*. World Health Organization. Disponível em: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/oehstress.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf) a 21 de Novembro de 2018
- Li, Y. (2019). “Analysis and Forecast of Global Civil Aviation Accidents for the Period 1942-2016”. *Mathematical Problems in Engineering*, 1-12
- Li, W-C., Harris, D., & Yu, C-S. (2008). Routes to failure: Analysis of 41 civil aviation accidents from the Republic of China using the human factors analysis and classification system. *Accident Analysis and Prevention*, 40, 2, 426-434
- Lounsbury, J. W., Gibson, L. W., Steel, R. P., Sundstrom, E. D., & Loveland, J. L. (2004). An investigation of intelligence and personality in relation to career satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 37, 181–189
- Maroco, J. P. 2010. *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software e Aplicações*. ed. 1. Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Maroco, J. & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a Fiabilidade do Alfa de Cronbach? Questões Antigas e Soluções Modernas?. *Laboratório de Psicologia*, 4(1): 65-90
- Martín M. L., & Yerro, J. J. (2002). *Factores Psicossociales: Identificación de Situaciones de Riesgo*. Instituto Navarro de Salud Laboral, Navarra
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the Relationship between Work-Family Conflict and Career Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45, 2, 399-409
- Matias, J. P. (2013). *Os comportamentos de autogestão e o sucesso de carreira: Análise da relação direta, variáveis mediadoras e moderadoras*. (Tese não publicada). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Portugal

- May, D. R., Gibson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Melo, M. F. S. & Neto, A. M. S. (2012). Perfil de Morbilidade, Aspectos Ergonómicos e Psicossociais, Fadiga e Perturbação do Ciclo Circadiano de Pilotos de Aviação Comercial: Uma Revisão Narrativa. *Revista Baiana de Saúde Pública*, 36, 3, 683-698
- Mitchell, J. T. (2006). Critical Incident Stress Management in Aviation: A Strategic Approach. In Leonhardt, J. & Vogt, J. (Eds), *Critical Incident Stress Management in Aviation* (pp.13-42). London: Ashgate
- Moraes, M. S. D. (2001). *Proposta para o Monitoramento da Saúde de Aeronautas por Meio de Marcadores Bioquímicos e Hematológicos*. (Tese não publicada). Fundação Oswaldo Cruz, Brasil
- Nauta, A., Vianen, A. v., Heidjen, B. v., Dam, K. v., & Willemssen, M. (2009). Understanding the Factors that Promote Employability Orientation: The impact of Employability Culture, Career Satisfaction, and Role Breadth Self-Efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251
- Narainsamy, K., & Westhuizen, S. Van Der. (2013). Work Related Well-Being: Burnout, Work Engagement, Occupational Stress and Job Satisfaction within a Medical Laboratory Setting. *Journal of Psychology in Africa*, 2 3(3), 467- 474
- Ng. T. H. T., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personal Psychology*, 58, 367-408
- Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales. (2009). *Guía Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector del Transporte aéreo*. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
- Palma, R. (2002). *Ciência Pós-Normal, Saúde e Riscos dos Aeronautas: A Incorporação da Vulnerabilidade*. (Tese de mestrado não publicada). Fundação Oswaldo Cruz, Brasil
- Pauli, J., Comim, L. D. & Tomasi, M. (2016). Satisfação e Engajamento no Trabalho como Variáveis Predictoras da Percepção de Sucesso na Carreira de Docentes. *Revista Espacios*, 37, 12
- Pereira, A. R. (2013). *Conflito Trabalho-Família/Família.Trabalho e Capital Psicológico Positivo em Professores*. (Tese não publicada). Instituto Superior de Línguas e Administração, Portugal

- Pereira, L. M. D. C. (2016). *Conflito Trabalho-Família nos Tripulantes da Aviação Civil: A Utilização de Estratégias SOC e o Engagement no trabalho*. (Tese não publicada). Universidade de Lisboa, Portugal
- Pejtersen, J. H., Kristense, T. S., Borg, V. & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 3, 8–24
- Pinho, R. (2015). *Factores de riscos/riscos psicossociais no trabalho*. Programa Nacional de Saúde Ocupacional. Direcção-Geral da Saúde. Disponível em: <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-diversos/trabalho-da-rutepinho-docx.aspx>, consultado a 20 de Novembro 2018
- Pinto, A. C. (1990). *Metodologia da Investigação Psicológica*. Porto: Edições Jornal de Psicologia
- Porto-Martins, P., Benevides-Pereira, A. M., & Pasqualotto, R. A. (2009). *Utrecht Work Engagement: Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht*. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht University
- Prouse, E. (2010). *The Influences of Work Engagement and Intention to Turnover in Pilots and Cabin Crew in New Zealand Based Airline Organization*. (Tese não publicada). Massey University, New Zealand
- Rodrigues, C. M. C. (2013). *Longe da Vista, mas Perto do Coração: O Efeito Mediador das Experiências de Recuperação na Relação da Fadiga com o Conflito Trabalho-Família em Tripulantes de Cabine*. (Tese não publicada). ISPA – Instituto Universitário, Portugal
- Rosário, S. K. A. (2013). *Validação e Adaptação Linguística e Cultural da Versão Longa do Questionário Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) em Português*. (Tese não publicada). Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Portugal
- Rosário, S., Azevedo, L. F., Fonseca, J. A., Nienhaus, A., Nübling, M. & Torres da Costa, J. (2017). The Portuguese Long Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) – A Validation Study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 12, 24
- Salanova, M., Agut, S. and Peiró, J.M. (2005) Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 7, 600-619

- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2011). A Social Capital Theory of Career Success. *The Academy of Management Journal*, 44, (2), 219-237
- Silva, L. M. P. (2016). *Estratégias SOC e Conflito Trabalho-Família no Pessoal da Aviação: Percepção do Próprio e do Parceiro e os seus Efeitos no Burnout*. (Tese não publicada). Universidade de Lisboa, Portugal
- Silva, C., Bem-haja, P., Amaral, V., & Pereira, A. (2014). Versão Portuguesa do Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ II. In Neto, H., Areosa, J. & Arezes, P. (Eds), *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho* (pp. 347-369). Porto: RICOT
- Sousa, V. A. G. F. (2013). *Family-Work Conflict, Job Satisfaction and Burnout of Working Women with Children*. (Tese não publicada). University of Pretoria, South África
- Society for Human Resource Management. (2012) *2012 Employee job satisfaction and engagement: How employees are dealing with uncertainly*. Consultado em 01 de Maio de 2017 em: [https://www.shrm.org/resourcesandtools/toolsandsamples/policies/documents/120537%25202012\\_jobsatisfaction\\_fnl\\_online.pdf+%&cd=1&hl=ptPT&ct=clnk&gl=pt&client=firefox-b](https://www.shrm.org/resourcesandtools/toolsandsamples/policies/documents/120537%25202012_jobsatisfaction_fnl_online.pdf+%&cd=1&hl=ptPT&ct=clnk&gl=pt&client=firefox-b)
- Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? In Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A. & Soane, E. (Eds). *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-sample Study. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 293-437
- Schaufeli, W. B., Bakker A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 66, 4, 701-716
- Schaufeli, W.B., Bakker, A. B., & Van Rhene, W. (2009). How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behaviour*, 30, 893-917
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92

- Schaufeli, W.B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203
- Shuck, B. (2011). Integrative Literature Review: Four Emerging Perspectives of Employee Engagement: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 10, 3, 304-328
- Srikanth, P. B., & Israel, D. (2012). Career Commitment & Career Success: Mediating Role of Career Satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48, 1, 137-149
- Timms, C., & Brough, P. (2013). "I Like Being a Teacher" Career Satisfaction, The Work Environment and Work Engagement. *Journal of Educational Administration*, 51, 6, 768-789
- Trochim, W. M. (2001). *The Research Methods Knowledge Base*. Cornell University
- Uzonwanne, F. C. & Nwanzu, C. L. (2017). Pay Satisfaction and Career Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment among Employee Leaders of Banks in North and Southwest Nigeria. *Journal of Management Research*, 17, 1, 9-21
- Vogt, J. & Leonhardt, J. (2006). *Critical Incident Stress Management in Aviation*. London: Ashgate
- Von Thaden, T. L., Wiegmann, D. A., & Shappell, S. A. (2006). Organizational Factors in Commercial Aviation Accidents. *The International Journal of Aviation Psychology*, 16, 3, 239-261
- Wassermann, M., Fujishirob, K. & Hoppe, A. (2017). The Effects of Perceived Overqualification on Job Satisfaction and Career Satisfaction among Immigrants: Does host national identity matter? *International Journal of Intercultural Relations*, 61, 77-87
- Yang, P., & Yang, C. (2019). Importance of personality and career stress for flight attendants' career satisfaction. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47, 1, 1-12
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D. & Diehl, J. (2009). Beyond Engagement: Toward a Framework and Operational Definition for Employee Work Passion. *Human Resource Development Review*, 13, 8, 300-326

## ANEXOS

### Anexo A – Questionário

#### Questionário – Gestão de Recursos Humanos e Contexto Laboral

O presente questionário foi desenvolvido pelo ISPA – Instituto Universitário, na sequência de uma tese de mestrado e destina-se a pilotos de linha aérea. Visa conhecer a sua opinião acerca das práticas de gestão de recursos humanos implementadas na sua empresa, bem como as suas percepções acerca do seu actual contexto laboral.

Não há respostas certas ou erradas, estamos apenas interessados na sua opinião. Por favor seja espontâneo e sincero nas suas respostas. As suas respostas serão dadas de forma anónima e tratadas de modo confidencial. Para assegurar a confidencialidade não escreva o seu nome em qualquer parte do questionário.

Agradecemos desde já a sua disponibilidade.

#### PARTE I

De seguida irá encontrar afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua actividade profissional.

Por favor leia cada frase atentamente e pense se alguma vez se sentiu dessa forma face ao seu trabalho. Se já teve esse sentimento, escolha a opção que melhor descreve com que frequência se sente dessa forma, de acordo com a escala que se segue:

Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por ano	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Sempre
0	1	2	3	4	5	6

	0	1	2	3	4	5	6
No meu trabalho, sinto-me cheio (a) de energia.							

Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.							
Estou contente quando estou a trabalhar intensamente.							
No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor.							
O meu trabalho inspira-me.							
Estou imerso no meu trabalho.							
Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar.							
Tenho orgulho no trabalho que faço.							
Esqueço-me "do resto" quando estou a trabalhar.							

## PARTE II

Das seguintes afirmações, indique a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

<b>Nunca/quase nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Sempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Precisa trabalhar muito rapidamente.					
O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras?					
O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
Sente-se emocionalmente envolvido com o seu trabalho?					

O seu trabalho quer que não manifeste a sua opinião?					
O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?					
É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual, embora não se sinta satisfeito com isso?					
É-lhe exigido que seja simpático(a) com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?					
Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					
No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre as decisões, mudanças ou planos para o futuro?					
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
Há boas perspectivas no seu emprego?					
A gerência do seu local de trabalho respeita-o(a)?					
É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

**Nada/quase nada      Um pouco      Moderadamente      Muito      Extremamente**

**1**

**2**

**3**

**4**

**5**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
O seu trabalho tem significado?					

Sente que o seu trabalho é importante?					
Sente-se motivado(a) e envolvido com o seu trabalho?					
Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
O seu local de trabalho é de grande importância pessoal para si?					

Em relação ao seu local de trabalho em geral, quão satisfeito está com...

	1	2	3	4	5
As suas perspectivas de trabalho?					
As condições físicas do seu local de trabalho?					
A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
O seu trabalho de uma forma geral?					

### PARTE III

Sente-se preocupado(a) com...

	1	2	3	4	5
Ficar desempregado?					
Que uma nova tecnologia o torne dispensável?					
Dificuldade em conseguir outro emprego caso ficasse sem emprego?					
Ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?					
Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
Sente que o seu trabalho de exige muito tempo que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
A sua família e amigos dizem-lhe que trabalha de mais?					
Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia e acaba por afectar o seu trabalho negativamente?					
Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e acaba por afectar o seu trabalho negativamente?					

<b>Nunca/quase nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Sempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Dificuldade em adormecer?					
Dormiu mal e de forma sobressaltada?					
Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente?					
Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
Cansado?					
Esgotado?					
Fisicamente exausto?					
Emocionalmente exausto?					
Dificuldade em relaxar?					
Irritado?					
Tenso?					
Ansioso?					
Triste?					
Falta de auto-confiança?					
Peso na consciência ou sentimentos de culpa?					
Falta de interesse por coisas quotidianas?					
Dores de barriga?					
Aperto ou dor no peito?					

Palpitações					
Tensão em vários músculos?					
Dificuldade em concentrar-se?					
Dificuldade em tomar decisões?					
Dificuldade em lembrar-se de algo?					
Dificuldade em pensar claramente?					

#### PARTE IV

Por favor, na parte que se segue, selecione para cada afirmação a opção com a qual mais se identifica, tendo em conta a seguinte escala:

<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Estou satisfeito com o sucesso que alcancei na minha carreira.					
Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objectivos globais de carreira.					
Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objectivos de renumeração.					
Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objectivos de evolução profissional.					
Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objectivos de desenvolvimento de novas competências.					

## PARTE V

1. Sexo:  
Feminino   
Masculino
  
2. Idade: \_\_\_\_\_
  
3. Estado cívil:  
Solteiro(a)   
Casado(a)   
União de facto   
Vívuo(a)   
Divorciado(a)   
Outra
  
4. Nacionalidade: \_\_\_\_\_
  
5. Habilitações literárias:  
Ensino básico   
Ensino secundário   
Licenciatura   
Mestrado   
Doutoramento
  
6. Onde realizou a sua formação?  
Força Aérea Portuguesa   
Escola de aviação particular   
Outra opção \_\_\_\_\_
  
7. Há quantos anos exerce esta actividade? \_\_\_\_\_
  
8. Qual a função que exerce actualmente?  
Oficial-piloto médio curso   
Comandante médico curso   
Oficial-piloto longo curso   
Comandante longo curso

9. Há quantos anos exerce a sua função actual? \_\_\_\_\_

10. Companhia em que trabalha?

EasyJet Airlines

Emirates

SATA Airlines

TAP Portugal

Ryanair

Outra opção \_\_\_\_\_

11. Há quantos anos trabalha nesta companhia? \_\_\_\_\_

Agradecemos a sua colaboração.

Se assim o considerar, solicitamos a sua melhor colaboração na partilha deste questionário pelos seus colegas.

Para qualquer dúvida ou esclarecimento, por favor envie um e-mail para [sara.lemosdacosta@gmail.com](mailto:sara.lemosdacosta@gmail.com).

## Anexo B – Estatística descritiva da Amostra

### *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	265	24	64	42,25	8,805
Valid N (listwise)	265				

### *Statistics*

#### Estado civil

N	Valid	265
	Missing	0

#### *Estado civil*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Solteiro(a)	39	14,7	14,7	14,7
União de facto	55	20,8	20,8	35,5
Casado(a)	151	57,0	57,0	92,5
Divorciado(a)	20	7,5	7,5	100,0
Total	265	100,0	100,0	

### *Statistics*

#### Nacionalidade

N	Valid	265
	Missing	0

#### *Nacionalidade*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Portuguesa	265	100,0	100,0	100,0

### *Statistics*

#### HabLit

N	Valid	265
	Missing	0

#### *HabLit*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ensino Secundário	104	39,2	39,2	39,2
Licenciatura	138	52,1	52,1	91,3
Mestrado	21	7,9	7,9	99,2
Doutoramento	2	,8	,8	100,0
Total	265	100,0	100,0	

*Statistics*

Formação

N	Valid	265
	Missing	0

*Formação*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Força Aérea	80	30,2	30,2	30,2
Escola de aviação particular	184	69,4	69,4	99,6
Outra	1	,4	,4	100,0
Total	265	100,0	100,0	

*Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AnosActiv	265	1	44	18,28	9,815
Valid N (listwise)	265				

*Statistics*

Função

N	Valid	265
	Missing	0

*Função*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Oficial-Piloto Médio Curso	37	14,0	14,0	14,0
Comandante Médio Curso	116	43,8	43,8	57,7
Oficial-Piloto Longo Curso	63	23,8	23,8	81,5
Comandante Longo Curso	49	18,5	18,5	100,0
Total	265	100,0	100,0	

*Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AntFun	265	,00	40,00	6,2336	6,08279
Valid N (listwise)	265				

*Statistics*

Companhia

N	Valid	265
	Missing	0

*Companhia*

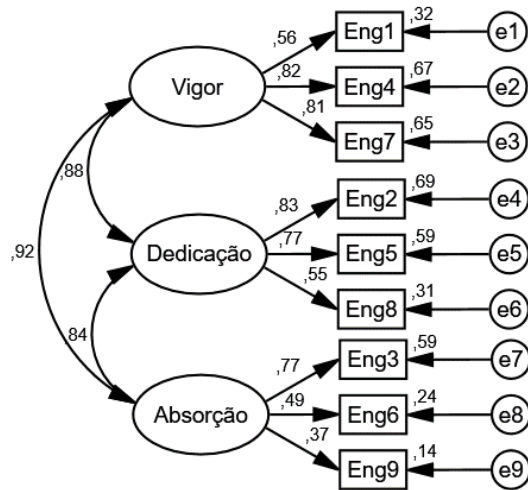
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TAP Air Portugal	258	97,4	97,4	97,4
TAAG - Linhas Aéreas de Angola	1	,4	,4	97,7
Saudia Airlines	1	,4	,4	98,1
Sata Airlines	2	,8	,8	98,9
EuroAtlantic Airways	1	,4	,4	99,2
Emirates	1	,4	,4	99,6
EasyJet	1	,4	,4	100,0
Total	265	100,0	100,0	

*Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AntComp	265	1,0	32,0	13,779	8,6612
Valid N (listwise)	265				

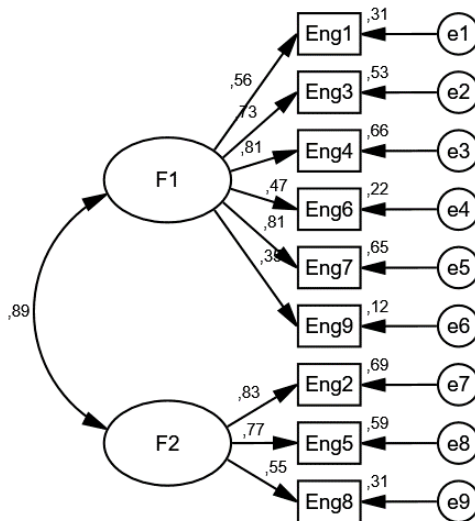
**Anexo C** – Qualidades métricas da escala de *Engagement* no Trabalho de Utrecht – UWES-9  
versão reduzida

*Validade – Análise Factorial Confirmatória (AFC) a 3 dimensões*



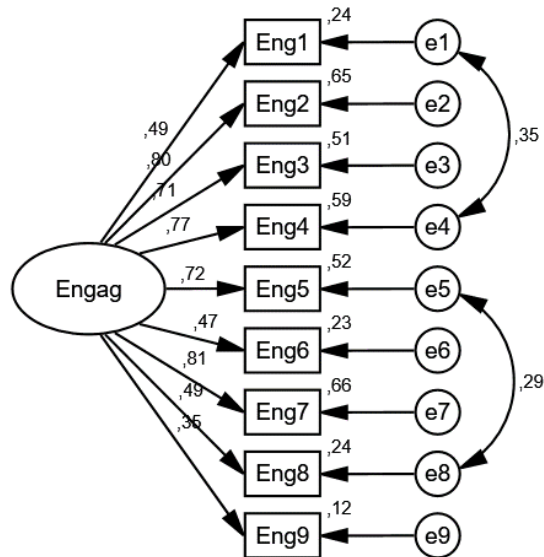
$\chi^2(24)=81,563$ ;  $p=,000$ ;  $\chi^2df=3,398$   
 ;CFI=,937; GFI=,929; TLI=,906  
 ;;RMSEA=,095;  $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,001$

*Validade – AFC a 2 dimensões*



$\chi^2(26)=84,195$ ;  $p=,000$ ;  $\chi^2df=3,238$   
 ;CFI=,937; GFI=,928; TLI=,912  
 ;;RMSEA=,092;  $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,001$

Validade – AFC a 1 dimensão



$\chi^2(25)=53,487$ ;  $p=,001$ ;  $\chi^2_{df}=2,139$   
 ; CFI=,969; GFI=,957; TLI=,955  
 ;; RMSEA=,066;  $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,135$

Fiabilidade

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,845	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Eng1	48,67	32,699	,472	,837
Eng2	48,20	30,928	,698	,817
Eng3	48,99	27,723	,645	,820
Eng4	48,73	30,174	,722	,813
Eng5	48,16	31,015	,683	,818
Eng6	48,91	30,746	,466	,841
Eng7	48,69	28,481	,708	,811
Eng8	47,74	34,974	,468	,841
Eng9	48,55	32,248	,352	,854

## *Sensibilidad*

### *Statistics*

	N		Median	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing							
Eng1	265	0	6,00	-1,782	,150	5,192	,298	1	7
Eng2	265	0	7,00	-1,703	,150	3,207	,298	2	7
Eng3	265	0	6,00	-1,538	,150	2,440	,298	1	7
Eng4	265	0	6,00	-1,140	,150	1,471	,298	2	7
Eng5	265	0	7,00	-1,833	,150	3,709	,298	2	7
Eng6	265	0	6,00	-1,237	,150	1,919	,298	1	7
Eng7	265	0	6,00	-1,539	,150	2,972	,298	1	7
Eng8	265	0	7,00	-4,200	,150	18,486	,298	3	7
Eng9	265	0	6,00	-2,182	,150	6,076	,298	1	7

**Anexo D** - Qualidades métricas da escala *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* –  
COPSOQ II versão longa

*Fiabilidade*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_1	189,29	392,692	,239	,862
COP_2	188,22	394,169	,272	,862
COP_3	189,51	397,448	,045	,865
COP_4	188,41	393,857	,257	,862
COP_5	189,95	386,862	,333	,861
COP_6	189,69	385,630	,360	,860
COP_7	189,07	386,518	,352	,860
COP_8	190,43	391,004	,174	,863
COP_9	189,84	387,553	,257	,862
COP_10	190,39	387,367	,216	,863
COP_11	190,22	386,174	,261	,862
COP_12	188,83	393,280	,162	,863
COP_13	190,72	392,022	,112	,866
COP_14	190,17	396,722	,040	,866
COP_15	189,62	392,334	,113	,865
COP_16	189,14	399,752	-,012	,866
COP_17	188,72	401,552	-,060	,866
COP_18	189,51	397,099	,048	,865
COP_19	188,73	402,053	-,075	,866
COP_20	189,05	401,112	-,045	,866
COP_21	188,89	401,033	-,043	,866
COP_22	188,69	400,655	-,030	,865
COP_23	188,75	400,375	-,019	,865
COP_24	188,72	398,194	,045	,864
COP_25	188,39	396,314	,145	,863
COP_26	188,31	395,777	,160	,863
COP_27	188,47	397,977	,064	,864
COP_28	188,96	394,593	,109	,864
COP_29	189,31	387,436	,290	,861
COP_30	188,51	392,554	,205	,863
COP_31	188,85	397,063	,077	,864
COP_32	189,36	398,526	,028	,865

COP_33	189,14	396,638	,082	,864
COP_34	188,73	398,121	,057	,864
COP_35	190,62	387,812	,243	,862
COP_36	191,04	389,264	,248	,862
COP_37	190,92	394,926	,105	,864
COP_38	191,18	393,692	,144	,864
COP_39	190,07	380,533	,494	,858
COP_40	189,98	381,564	,462	,859
COP_41	190,24	379,136	,480	,858
COP_42	191,00	388,167	,323	,861
COP_43	191,09	387,754	,354	,861
COP_44	190,11	380,230	,488	,858
COP_45	190,01	381,265	,441	,859
COP_46	190,02	381,583	,417	,859
COP_47	190,32	381,513	,414	,859
COP_48	189,74	382,436	,515	,858
COP_49	190,81	379,701	,517	,858
COP_50	190,69	379,087	,525	,858
COP_51	190,86	376,906	,590	,857
COP_52	190,43	374,542	,579	,856
COP_53	190,43	378,375	,560	,857
COP_54	190,36	376,255	,594	,857
COP_55	190,62	377,859	,564	,857
COP_56	190,98	383,780	,474	,859
COP_57	191,26	385,905	,465	,859
COP_58	191,60	392,430	,400	,861
COP_59	191,08	385,826	,387	,860
COP_60	191,53	393,591	,289	,862
COP_61	191,58	392,116	,360	,861
COP_62	191,21	386,551	,406	,860
COP_63	191,56	392,361	,319	,861
COP_64	191,08	384,986	,385	,860
COP_65	190,95	381,801	,491	,858
COP_66	191,31	385,504	,495	,859
COP_67	190,54	379,537	,496	,858
COP_68	191,05	382,156	,532	,858

## Fiabilidade de cada dimensão

### Dimensão Exigências Cognitivas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,524	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_2	7,72	1,734	,400	,390
COP_3	9,01	,943	,310	,623
COP_4	7,91	1,610	,417	,343

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,623	2

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_2	4,41	,356	,455	.
COP_4	4,60	,293	,455	.

### Dimensão Exigências Emocionais

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,733	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_5	6,88	2,829	,494	,719
COP_6	6,62	2,276	,721	,433
COP_7	5,99	2,951	,471	,742

### *Dimensão Exiência para Esconder Emoções*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,691	4

#### *Item-Total Statistics*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_8	8,01	8,053	,425	,656
COP_9	7,42	8,319	,394	,674
COP_10	7,97	6,806	,531	,589
COP_11	7,80	7,047	,554	,574

### *Dimensão Influência no Trabalho*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,554	4

#### *Item-Total Statistics*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_12	7,95	8,138	,330	,500
COP_13	9,84	7,384	,191	,618
COP_14	9,29	6,578	,417	,415
COP_15	8,75	5,917	,463	,365

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,618	3

#### *Item-Total Statistics*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_12	5,85	4,788	,404	,567
COP_14	7,19	3,707	,435	,508
COP_15	6,65	3,230	,470	,461

### *Dimensão Previsibilidade*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,519	2

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_16	4,10	,607	,363	.
COP_17	3,68	1,031	,363	.

### *Dimensão Recompensas*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,521	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_18	11,79	3,324	,270	,498
COP_19	11,01	4,155	,237	,505
COP_20	11,32	3,281	,388	,374
COP_21	11,17	3,647	,363	,407

### *Dimensão Comunidade Social no Trabalho*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_22	8,16	1,652	,692	,728
COP_23	8,23	1,534	,725	,687
COP_24	8,20	1,295	,615	,828

### *Dimensão Significado do Trabalho*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_25	8,85	1,497	,713	,764
COP_26	8,78	1,393	,764	,711
COP_27	8,94	1,401	,633	,847

### *Dimensão Compromisso face ao Trabalho*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_28	7,82	2,636	,514	,624
COP_29	8,17	2,748	,502	,637
COP_30	7,37	3,097	,559	,581

### *Dimensão Satisfação no Trabalho*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_31	11,22	4,446	,691	,799
COP_32	11,74	4,475	,613	,835
COP_33	11,52	4,251	,695	,797
COP_34	11,11	4,681	,744	,783

### *Dimensão Insegurança Laboral*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_35	5,32	5,823	,579	,706
COP_36	5,73	6,470	,562	,713
COP_37	5,62	6,017	,662	,660
COP_38	5,87	6,991	,473	,757

### *Dimensão Conflito Trabalho-Família*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_39	5,42	3,532	,730	,802
COP_40	5,33	3,283	,816	,722
COP_41	5,59	3,417	,657	,875

### *Dimensão Conflito Família-Trabalho*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	2

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_42	1,73	,720	,853	.
COP_43	1,82	,793	,853	.

### *Dimensão Problemas em Dormir*

#### Reliability Statistics

<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>N of Items</u>
,913	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_44	8,11	8,522	,778	,896
COP_45	8,00	8,239	,794	,890
COP_46	8,02	7,988	,808	,886
COP_47	8,31	7,837	,830	,878

### *Dimensão Extenuação*

#### Reliability Statistics

<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>N of Items</u>
,890	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_48	6,10	7,059	,685	,886
COP_49	7,17	6,010	,820	,835
COP_50	7,05	6,059	,789	,848
COP_51	7,22	6,249	,750	,863

### *Dimensão Stress*

#### Reliability Statistics

<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>N of Items</u>
,913	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_52	7,05	7,244	,765	,903
COP_53	7,05	7,721	,805	,886
COP_54	6,98	7,329	,856	,868
COP_55	7,23	7,710	,789	,892

### *Dimensão Sintomas Depressivos*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_56	4,51	2,758	,575	,622
COP_57	4,80	3,117	,530	,650
COP_58	5,14	3,868	,532	,683
COP_59	4,62	2,813	,493	,684

### *Dimensão Stress Somático*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_60	5,85	5,220	,495	,760
COP_61	5,89	4,989	,607	,732
COP_62	5,52	4,228	,563	,739
COP_63	5,88	4,753	,642	,718
COP_64	5,40	3,741	,582	,746

### *Dimensão Stress Cognitivo*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COP_65	5,55	5,150	,775	,835
COP_66	5,91	6,139	,701	,867
COP_67	5,14	4,913	,724	,863
COP_68	5,65	5,381	,808	,824

*Sensibilidade*

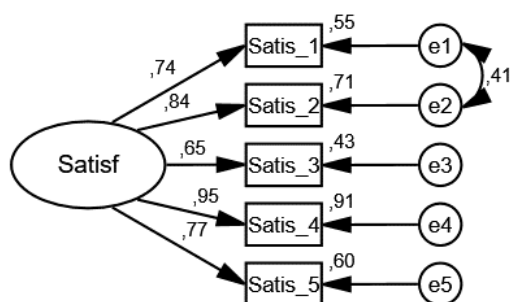
*Statistics*

	N		Median	Skewness	Std. Error of		Std. Error of		Minimum	Maximum
	Valid	Missing			Skewness	Kurtosis	Kurtosis			
COP_1	265	0	4,00	-,821	,150	,738	,298	1	5	
COP_2	265	0	5,00	-1,070	,150	,979	,298	2	5	
COP_3	265	0	3,00	-,046	,150	-,586	,298	1	5	
COP_4	265	0	4,00	-,446	,150	-,664	,298	3	5	
COP_5	265	0	3,00	,249	,150	-,256	,298	1	5	
COP_6	265	0	3,00	,048	,150	-,383	,298	1	5	
COP_7	265	0	4,00	-,585	,150	-,084	,298	1	5	
COP_8	265	0	2,00	,296	,150	-1,004	,298	1	5	
COP_9	265	0	3,00	-,167	,150	-,698	,298	1	5	
COP_10	265	0	2,00	,465	,150	-1,011	,298	1	5	
COP_11	265	0	3,00	,341	,150	-,800	,298	1	5	
COP_12	265	0	4,00	-,910	,150	,481	,298	1	5	
COP_13	265	0	1,00	,835	,150	-,888	,298	1	5	
COP_14	265	0	3,00	,333	,150	-,902	,298	1	5	
COP_15	265	0	3,00	-,197	,150	-1,214	,298	1	5	
COP_16	265	0	4,00	-,584	,150	-,184	,298	1	5	
COP_17	265	0	4,00	-,906	,150	1,454	,298	1	5	
COP_18	265	0	4,00	-,429	,150	-,552	,298	1	5	
COP_19	265	0	4,00	-1,067	,150	2,195	,298	1	5	
COP_20	265	0	4,00	-,814	,150	,673	,298	1	5	
COP_21	265	0	4,00	-1,102	,150	1,921	,298	1	5	
COP_22	265	0	4,00	-,804	,150	3,661	,298	1	5	
COP_23	265	0	4,00	-1,133	,150	4,568	,298	1	5	
COP_24	265	0	4,00	-,924	,150	1,245	,298	1	5	
COP_25	265	0	4,00	-,720	,150	,015	,298	2	5	
COP_26	265	0	5,00	-1,209	,150	1,421	,298	2	5	
COP_27	265	0	4,00	-,809	,150	,087	,298	2	5	
COP_28	265	0	4,00	-,846	,150	,363	,298	1	5	
COP_29	265	0	4,00	-,533	,150	-,159	,298	1	5	
COP_30	265	0	5,00	-1,463	,150	2,439	,298	1	5	
COP_31	265	0	4,00	-1,001	,150	1,893	,298	1	5	
COP_32	265	0	3,00	-,245	,150	,010	,298	1	5	
COP_33	265	0	4,00	-,698	,150	,693	,298	1	5	
COP_34	265	0	4,00	-,493	,150	,094	,298	2	5	
COP_35	265	0	2,00	,700	,150	-,356	,298	1	5	
COP_36	265	0	1,00	1,289	,150	1,096	,298	1	5	
COP_37	265	0	2,00	1,131	,150	,804	,298	1	5	
COP_38	265	0	1,00	1,699	,150	2,535	,298	1	5	

COP_39	265	0	3,00	,246	,150	-,349	,298	1	5
COP_40	265	0	3,00	,043	,150	-,408	,298	1	5
COP_41	265	0	3,00	,151	,150	-,745	,298	1	5
COP_42	265	0	2,00	1,078	,150	1,015	,298	1	5
COP_43	265	0	2,00	1,068	,150	,893	,298	1	5
COP_44	265	0	3,00	,003	,150	-,662	,298	1	5
COP_45	265	0	3,00	-,101	,150	-,680	,298	1	5
COP_46	265	0	3,00	-,189	,150	-1,079	,298	1	5
COP_47	265	0	2,00	,057	,150	-1,219	,298	1	5
COP_48	265	0	3,00	-,375	,150	-,106	,298	1	5
COP_49	265	0	2,00	,768	,150	,063	,298	1	5
COP_50	265	0	2,00	,631	,150	-,092	,298	1	5
COP_51	265	0	2,00	,846	,150	,147	,298	1	5
COP_52	265	0	2,00	,400	,150	-,665	,298	1	5
COP_53	265	0	2,00	,281	,150	-,430	,298	1	5
COP_54	265	0	2,00	,201	,150	-,652	,298	1	5
COP_55	265	0	2,00	,558	,150	-,230	,298	1	5
COP_56	265	0	2,00	,903	,150	,665	,298	1	5
COP_57	265	0	1,00	1,304	,150	1,514	,298	1	5
COP_58	265	0	1,00	2,352	,150	6,120	,298	1	4
COP_59	265	0	1,00	1,113	,150	,552	,298	1	5
COP_60	265	0	1,00	2,219	,150	5,828	,298	1	4
COP_61	265	0	1,00	2,489	,150	6,321	,298	1	4
COP_62	265	0	1,00	1,369	,150	1,801	,298	1	5
COP_63	265	0	1,00	2,582	,150	6,803	,298	1	4
COP_64	265	0	1,00	1,160	,150	,647	,298	1	5
COP_65	265	0	2,00	,922	,150	,314	,298	1	5
COP_66	265	0	1,00	1,775	,150	4,152	,298	1	5
COP_67	265	0	2,00	,418	,150	-,661	,298	1	5
COP_68	265	0	2,00	,931	,150	,424	,298	1	5

## Anexo E - Qualidades métricas da escala de Satisfação com a Carreira

### Validade – AFC



$\chi^2(4)=11,275$ ;  $p=,024$ ;  $\chi^2_{df}=2,819$   
 $CFI=,992$ ;  $GFI=,984$ ;  $TLI=,979$   
 $RMSEA=,083$ ;  $p(rmsea \leq 0,05)=$

### Fiabilidade

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Satis_1	16,68	7,414	,708	,874
Satis_2	16,71	7,130	,805	,854
Satis_3	17,20	6,848	,611	,902
Satis_4	16,86	6,628	,863	,838
Satis_5	16,98	6,719	,737	,867

### Sensibilidade

#### Statistics

	N		Median	Skewness	Std. Error of		Std. Error of		Minimum	Maximum
	Valid	Missing			Skewness	Kurtosis	Kurtosis			
Satis_1	265	0	5,00	-1,625	,150	4,719	,298	1	5	
Satis_2	265	0	4,00	-1,615	,150	5,380	,298	1	5	
Satis_3	265	0	4,00	-,688	,150	,100	,298	1	5	
Satis_4	265	0	4,00	-1,240	,150	2,884	,298	1	5	
Satis_5	265	0	4,00	-,963	,150	1,318	,298	1	5	

## Anexo F – Matriz de correlações de Pearson

		Engagement	Satisfação
Engagement	Pearson Correlation	1	,419**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	265	265
CPSQ_Ritmo	Pearson Correlation	,104	,003
	Sig. (2-tailed)	,091	,966
	N	265	265
CPSQ_ExigCog	Pearson Correlation	,184**	,074
	Sig. (2-tailed)	,003	,228
	N	265	265
CPSQ_ExigEmoc	Pearson Correlation	,082	,019
	Sig. (2-tailed)	,183	,759
	N	265	265
CPSQ_ExigEscondEmoc	Pearson Correlation	-,180**	-,106
	Sig. (2-tailed)	,003	,085
	N	265	265
CPSQ_InfluenTrab	Pearson Correlation	,184**	,243**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000
	N	265	265
CPSQ_Previsib	Pearson Correlation	,341**	,280**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265
CPSQ_Recompen	Pearson Correlation	,328**	,324**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265
CPSQ_ComunSociTrab	Pearson Correlation	,527**	,397**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265
CPSQ_SignifTrabal	Pearson Correlation	,565**	,427**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265
CPSQ_CompromisFaceTrabal	Pearson Correlation	,445**	,249**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265
CPSQ_SatisfTrabalho	Pearson Correlation	,539**	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265

CPSQ_InsegLabo	Pearson Correlation	,051	,009
	Sig. (2-tailed)	,405	,879
	N	265	265
CPSQ_ConfTrabFami	Pearson Correlation	-,154*	-,250**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000
	N	265	265
CPSQ_ConfFamiTrab	Pearson Correlation	-,167**	-,282**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000
	N	265	265
CPSQ_ProbSono	Pearson Correlation	-,223**	-,167**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006
	N	265	265
CPSQ_Extenua	Pearson Correlation	-,296**	-,243**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265
CPSQ_Stress	Pearson Correlation	-,293**	-,237**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265
CPSQ_SintDepress	Pearson Correlation	-,296**	-,251**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265
CPSQ_StressSomat	Pearson Correlation	-,257**	-,299**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265
CPSQ_StressCog	Pearson Correlation	-,345**	-,265**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Anexo G – Testes da hipótese 1

### *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,173	,59138

a. Predictors: (Constant), Engagement

### *ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,978	263	,350		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

### *Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,824	,322		5,659	,000
	Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

**Anexo H** – Verificação das condições para o efeito de mediação, de acordo com procedimentos de Baron & Kenny (1986)

**1ª Condição**

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,173	,59138

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
Residual	91,978	263	,350		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1,824	,322			5,659	,000	
Engagement	,395	,053			,419	7,489	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

**2ª Condição**

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,104 <sup>a</sup>	,011	,007	,74113

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,578	1	1,578	2,874	,091 <sup>b</sup>
Residual	144,459	263	,549		
Total	146,038	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_Ritmo

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,848	,404		7,052	,000
Engagement	,112	,066	,104	1,695	,091

a. Dependent Variable: CPSQ\_Ritmo

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,184 <sup>a</sup>	,034	,030	,52902

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,589	1	2,589	9,252	,003 <sup>b</sup>
Residual	73,604	263	,280		
Total	76,193	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_ExigCog

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,236	,288		11,223	,000
Engagement	,144	,047	,184	3,042	,003

a. Dependent Variable: CPSQ\_ExigCog

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,082 <sup>a</sup>	,007	,003	,76840

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,052	1	1,052	1,781	,183 <sup>b</sup>
Residual	155,286	263	,590		
Total	156,337	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_ExigEmoc

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,691	,419		6,427	,000
Engagement	,092	,069	,082	1,335	,183

a. Dependent Variable: CPSQ\_ExigEmoc

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,180 <sup>a</sup>	,032	,029	,85988

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,501	1	6,501	8,792	,003 <sup>b</sup>
Residual	194,461	263	,739		
Total	200,962	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_ExigEscondEmoc

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,980	,469		8,493	,000
Engagement	-,228	,077	-,180	-2,965	,003

a. Dependent Variable: CPSQ\_ExigEscondEmoc

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,184 <sup>a</sup>	,034	,030	,81063

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,062	1	6,062	9,225	,003 <sup>b</sup>
Residual	172,822	263	,657		
Total	178,884	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_InfluenTrab

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,653	,442		3,741	,000
Engagement	,220	,072	,184	3,037	,003

a. Dependent Variable: CPSQ\_InfluenTrab

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,341 <sup>a</sup>	,116	,113	,70025

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17,003	1	17,003	34,675	,000 <sup>b</sup>
Residual	128,963	263	,490		
Total	145,966	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_Previsib

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,656	,382		4,339	,000
Engagement	,368	,063	,341	5,889	,000

a. Dependent Variable: CPSQ\_Previsib

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,328 <sup>a</sup>	,108	,104	,55587

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,826	1	9,826	31,801	,000 <sup>b</sup>
Residual	81,264	263	,309		
Total	91,091	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_Recompen

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,077	,303		6,857	,000
Engagement	,280	,050	,328	5,639	,000

a. Dependent Variable: CPSQ\_Recompen

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 <sup>a</sup>	,277	,275	,49762

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24,989	1	24,989	100,915	,000 <sup>b</sup>
Residual	65,126	263	,248		
Total	90,116	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_ComunSociTrab

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,391	,271		5,130	,000
Engagement	,446	,044	,527	10,046	,000

a. Dependent Variable: CPSQ\_ComunSociTrab

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 <sup>a</sup>	,320	,317	,47526

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27,905	1	27,905	123,544	,000 <sup>b</sup>
Residual	59,403	263	,226		
Total	87,308	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_SignifTrabal

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,567	,259		6,051	,000
Engagement	,472	,042	,565	11,115	,000

a. Dependent Variable: CPSQ\_SignifTrabal

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,445 <sup>a</sup>	,198	,195	,70375

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32,201	1	32,201	65,018	,000 <sup>b</sup>
Residual	130,254	263	,495		
Total	162,455	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_CompromisFaceTrabal

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,819	,384		2,136	,034
Engagement	,507	,063	,445	8,063	,000

a. Dependent Variable: CPSQ\_CompromisFaceTrabal

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,051 <sup>a</sup>	,003	-,001	,807952

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,455	1	,455	,697	,405 <sup>b</sup>
Residual	171,683	263	,653		
Total	172,138	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_InsegLabo

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,513	,440		3,436	,001
Engagement	,060	,072	,051	,835	,405

a. Dependent Variable: CPSQ\_InsegLabo

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,154 <sup>a</sup>	,024	,020	,88326

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,970	1	4,970	6,371	,012 <sup>b</sup>
Residual	205,181	263	,780		
Total	210,151	264			

a. Dependent Variable: ConfTF

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,930	,481		8,166	,000
Engagement	-,199	,079	-,154	-2,524	,012

a. Dependent Variable: ConfTF

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,167 <sup>a</sup>	,028	,024	,82668

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,158	1	5,158	7,547	,006 <sup>b</sup>
Residual	179,733	263	,683		
Total	184,891	264			

a. Dependent Variable: ConfFT

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,005	,451		6,671	,000
Engagement	-,203	,074	-,167	-2,747	,006

a. Dependent Variable: ConfFT

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,223 <sup>a</sup>	,050	,046	,91604

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,554	1	11,554	13,769	,000 <sup>b</sup>
Residual	220,692	263	,839		
Total	232,246	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_ProbSono

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,544	,499		9,103	,000
Engagement	-,303	,082	-,223	-3,711	,000

a. Dependent Variable: CPSQ\_ProbSono

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,296 <sup>a</sup>	,088	,084	,78925

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,714	1	15,714	25,227	,000 <sup>b</sup>
Residual	163,827	263	,623		
Total	179,542	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_Extenua

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,441	,430		10,325	,000
Engagement	-,354	,070	-,296	-5,023	,000

a. Dependent Variable: CPSQ\_Extenua

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,293 <sup>a</sup>	,086	,082	,86207

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18,376	1	18,376	24,727	,000 <sup>b</sup>
Residual	195,450	263	,743		
Total	213,826	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_Stress

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,681	,470		9,963	,000
Engagement	-,383	,077	-,293	-4,973	,000

a. Dependent Variable: CPSQ\_Stress

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,296 <sup>a</sup>	,087	,084	,54081

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,370	1	7,370	25,201	,000 <sup>b</sup>
Residual	76,921	263	,292		
Total	84,291	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_SintDepress

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,059	,295		10,379	,000
Engagement	-,242	,048	-,296	-5,020	,000

a. Dependent Variable: CPSQ\_SintDepress

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,257 <sup>a</sup>	,066	,063	,50462

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,754	1	4,754	18,670	,000 <sup>b</sup>
Residual	66,970	263	,255		
Total	71,724	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_StressSomat

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,608	,275		9,483	,000
Engagement	-,195	,045	-,257	-4,321	,000

a. Dependent Variable: CPSQ\_StressSomat

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,345 <sup>a</sup>	,119	,116	,71406

a. Predictors: (Constant), Engagement

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18,163	1	18,163	35,622	,000 <sup>b</sup>
Residual	134,098	263	,510		
Total	152,260	264			

a. Dependent Variable: CPSQ\_StressCog

b. Predictors: (Constant), Engagement

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,161	,389		10,692	,000
Engagement	-,381	,064	-,345	-5,968	,000

a. Dependent Variable: CPSQ\_StressCog

### 3ª Condição

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,003 <sup>a</sup>	,000	-,004	,65139

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_Ritmo

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,001	1	,001	,002	,966 <sup>b</sup>
Residual	111,592	263	,424		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_Ritmo

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,214	,194		21,682	,000
CPSQ_Ritmo	,002	,054	,003	,043	,966

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,074 <sup>a</sup>	,006	,002	,64959

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_ExigCog

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,615	1	,615	1,458	,228 <sup>b</sup>
Residual	110,978	263	,422		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_ExigCog

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,853	,308		12,500	,000
CPSQ_ExigCog	,090	,074	,074	1,207	,228

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,019 <sup>a</sup>	,000	-,003	,65127

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_ExigEmoc

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,040	1	,040	,095	,759 <sup>b</sup>
Residual	111,553	263	,424		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_ExigEmoc

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,170	,174		23,996	,000
CPSQ_ExigEmoc	,016	,052	,019	,307	,759

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,106 <sup>a</sup>	,011	,007	,64772

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_ExigEscondEmoc

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,254	1	1,254	2,989	,085 <sup>b</sup>
Residual	110,339	263	,420		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_ExigEscondEmoc

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,427	,125		35,349	,000
CPSQ_ExigEscondEmoc	-,079	,046	-,106	-1,729	,085

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,243 <sup>a</sup>	,059	,055	,63192

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_InfluenTrab

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,570	1	6,570	16,453	,000 <sup>b</sup>
Residual	105,023	263	,399		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_InfluenTrab

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,650	,146		24,944	,000
CPSQ_InfluenTrab	,192	,047	,243	4,056	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,280 <sup>a</sup>	,078	,075	,62532

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_Previsib

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,754	1	8,754	22,387	,000 <sup>b</sup>
Residual	102,839	263	,391		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_Previsib

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,270	,205		15,957	,000
CPSQ_Previsib	,245	,052	,280	4,731	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,324 <sup>a</sup>	,105	,102	,61616

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_Recompen

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,744	1	11,744	30,934	,000 <sup>b</sup>
Residual	99,849	263	,380		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_Recompen

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,867	,247		11,624	,000
CPSQ_Recompen	,359	,065	,324	5,562	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,397 <sup>a</sup>	,157	,154	,59799

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_ComunSociTrab

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17,546	1	17,546	49,068	,000 <sup>b</sup>
Residual	94,047	263	,358		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_ComunSociTrab

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2,414	,261		9,256	,000
CPSQ_ComunSociTrab	,441	,063	,397	7,005	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,427 <sup>a</sup>	,182	,179	,58911

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_SignifTrabal

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20,319	1	20,319	58,549	,000 <sup>b</sup>
Residual	91,274	263	,347		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_SignifTrabal

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2,086	,281		7,410	,000
CPSQ_SignifTrabal	,482	,063	,427	7,652	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,249 <sup>a</sup>	,062	,059	,63083

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_CompromisFaceTrabal

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,933	1	6,933	17,422	,000 <sup>b</sup>
Residual	104,660	263	,398		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_CompromisFaceTrabal

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,418	,196		17,396	,000
CPSQ_CompromisFaceTrabal	,207	,049	,249	4,174	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,009 <sup>a</sup>	,000	-,004	,65136

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_InsegLabo

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,010	1	,010	,023	,879 <sup>b</sup>
Residual	111,583	263	,424		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_InsegLabo

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,208	,101		41,466	,000
CPSQ_InsegLabo	,008	,050	,009	,153	,879

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,250 <sup>a</sup>	,063	,059	,63066

a. Predictors: (Constant), ConfTF

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,990	1	6,990	17,576	,000 <sup>b</sup>
Residual	104,603	263	,398		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), ConfTF

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,719	,125		37,856	,000
ConfTF	-,182	,044	-,250	-4,192	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,282 <sup>a</sup>	,079	,076	,62496

a. Predictors: (Constant), ConfFT

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,870	1	8,870	22,711	,000 <sup>b</sup>
Residual	102,723	263	,391		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), ConfFT

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,611	,090		51,127	,000
ConfFT	-,219	,046	-,282	-4,766	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,167 <sup>a</sup>	,028	,024	,64224

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_ProbSono

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,112	1	3,112	7,543	,006 <sup>b</sup>
Residual	108,482	263	,412		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_ProbSono

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,535	,121		37,608	,000
CPSQ_ProbSono	-,116	,042	-,167	-2,747	,006

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,243 <sup>a</sup>	,059	,055	,63191

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_Extenua

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,575	1	6,575	16,465	,000 <sup>b</sup>
Residual	105,018	263	,399		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_Extenua

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,661	,115		40,546	,000
CPSQ_Extenua	-,191	,047	-,243	-4,058	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,237 <sup>a</sup>	,056	,053	,63281

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_Stress

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,277	1	6,277	15,674	,000 <sup>b</sup>
Residual	105,316	263	,400		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_Stress

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,626	,109		42,343	,000
CPSQ_Stress	-,171	,043	-,237	-3,959	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,251 <sup>a</sup>	,063	,060	,63050

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_SintDepress

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,043	1	7,043	17,716	,000 <sup>b</sup>
Residual	104,551	263	,398		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_SintDepress

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,681	,116		40,434	,000
CPSQ_SintDepress	-,289	,069	-,251	-4,209	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,299 <sup>a</sup>	,089	,086	,62157

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_StressSomat

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,982	1	9,982	25,837	,000 <sup>b</sup>
Residual	101,611	263	,386		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_StressSomat

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,754	,111		42,644	,000
CPSQ_StressSomat	-,373	,073	-,299	-5,083	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,265 <sup>a</sup>	,070	,067	,62816

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_StressCog

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,816	1	7,816	19,807	,000 <sup>b</sup>
Residual	103,777	263	,395		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_StressCog

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,642	,102		45,546	,000
CPSQ_StressCog	-,227	,051	-,265	-4,450	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

## Anexo I – Testes para a hipótese 2.1: Efeito de Mediação

### *Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics						
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,173	,59138	,176	56,087	1	263	,000	
2	,571 <sup>b</sup>	,326	,289	,54836	,151	4,298	13	250	,000	2,155

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, ConfTF, CPSQ\_InfluenTrab, CPSQ\_Recompen, CPSQ\_StressSomat, CPSQ\_Previsib, CPSQ\_CompromisFaceTrabal, ConfFT, CPSQ\_ProbSono, CPSQ\_SintDepress, CPSQ\_Extenua, CPSQ\_SignifTrabal, CPSQ\_StressCog, CPSQ\_Stress

c. Dependent Variable: Satisfação

### *ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,978	263	,350		
	Total	111,593	264			
2	Regression	36,417	14	2,601	8,651	,000 <sup>c</sup>
	Residual	75,176	250	,301		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, ConfTF, CPSQ\_InfluenTrab, CPSQ\_Recompen, CPSQ\_StressSomat, CPSQ\_Previsib, CPSQ\_CompromisFaceTrabal, ConfFT, CPSQ\_ProbSono, CPSQ\_SintDepress, CPSQ\_Extenua, CPSQ\_SignifTrabal, CPSQ\_StressCog, CPSQ\_Stress

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized		Standardized			Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	1,596	,456		3,501	,001		
Engagement	,168	,066	,178	2,554	,011	,555	1,801
CPSQ_InfluenTrab	,090	,044	,114	2,050	,041	,869	1,151
CPSQ_Previsib	,078	,052	,089	1,491	,137	,755	1,324
CPSQ_Recompen	,140	,066	,126	2,108	,036	,751	1,331
CPSQ_SignifTrabal	,242	,088	,214	2,749	,006	,445	2,250
CPSQ_CompromisFaceTrabal	-,033	,058	-,039	-,565	,573	,553	1,807
ConfTF	-,075	,050	-,103	-	,134	,568	1,760
				1,503			
ConfFT	-,088	,047	-,114	-	,063	,724	1,382
				1,865			
CPSQ_ProbSono	,024	,046	,034	,510	,611	,608	1,644
CPSQ_Extenua	-,011	,069	-,013	-,152	,879	,352	2,838
CPSQ_Stress	,049	,070	,067	,696	,487	,290	3,451
CPSQ_SintDepress	-,022	,096	-,019	-,230	,818	,385	2,597
CPSQ_StressSomat	-,134	,094	-,108	-	,155	,473	2,113
				1,425			
CPSQ_StressCog	-6,053E-5	,069	,000	-,001	,999	,414	2,418

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>g</sup>*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,59138	,176	56,087	1	263	,000	
2	,478 <sup>b</sup>	,229	,57318	,053	17,964	1	262	,000	
3	,515 <sup>c</sup>	,265	,56062	,036	12,873	1	261	,000	
4	,539 <sup>d</sup>	,290	,55187	,025	9,337	1	260	,002	
5	,549 <sup>e</sup>	,302	,54845	,011	4,254	1	259	,040	
6	,559 <sup>f</sup>	,312	,54537	,010	3,938	1	258	,048	2,201

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SignifTrabal

c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SignifTrabal, ConfFT

d. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SignifTrabal, ConfFT, CPSQ\_Recompen

e. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SignifTrabal, ConfFT, CPSQ\_Recompen, CPSQ\_InfluenTrab

f. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SignifTrabal, ConfFT, CPSQ\_Recompen, CPSQ\_InfluenTrab, CPSQ\_StressSomat

g. Dependent Variable: Satisfação

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,978	263	,350		
	Total	111,593	264			
2	Regression	25,517	2	12,758	38,834	,000 <sup>c</sup>
	Residual	86,076	262	,329		
	Total	111,593	264			
3	Regression	29,563	3	9,854	31,354	,000 <sup>d</sup>
	Residual	82,030	261	,314		
	Total	111,593	264			
4	Regression	32,406	4	8,102	26,601	,000 <sup>e</sup>
	Residual	79,187	260	,305		
	Total	111,593	264			
5	Regression	33,686	5	6,737	22,398	,000 <sup>f</sup>
	Residual	77,907	259	,301		
	Total	111,593	264			
6	Regression	34,857	6	5,810	19,533	,000 <sup>g</sup>
	Residual	76,736	258	,297		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SignifTrabal

d. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SignifTrabal, ConfFT

e. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SignifTrabal, ConfFT, CPSQ\_Recompen

f. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SignifTrabal, ConfFT, CPSQ\_Recompen, CPSQ\_InfluenTrab

g. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SignifTrabal, ConfFT, CPSQ\_Recompen, CPSQ\_InfluenTrab, CPSQ\_StressSomat

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	1,330	,333		3,988	,000		
Engagement	,247	,062	,262	3,977	,000	,680	1,470
CPSQ_SignifTrabal	,315	,074	,279	4,238	,000	,680	1,470
3 (Constant)	1,829	,355		5,159	,000		
Engagement	,230	,061	,244	3,779	,000	,676	1,478
CPSQ_SignifTrabal	,286	,073	,253	3,905	,000	,672	1,488
ConfFT	-,151	,042	-,194	-	,000	,960	1,042
				3,588			
4 (Constant)	1,417	,374		3,787	,000		
Engagement	,187	,062	,198	3,038	,003	,641	1,560
CPSQ_SignifTrabal	,271	,072	,240	3,755	,000	,669	1,495
ConfFT	-,137	,042	-,176	-	,001	,948	1,055
				3,278			
CPSQ_Recompen	,189	,062	,171	3,056	,002	,875	1,142
5 (Constant)	1,324	,375		3,535	,000		
Engagement	,183	,061	,194	2,994	,003	,640	1,562
CPSQ_SignifTrabal	,246	,073	,218	3,382	,001	,650	1,538
ConfFT	-,133	,041	-,172	-	,001	,946	1,057
				3,217			
CPSQ_Recompen	,178	,062	,161	2,884	,004	,869	1,151
CPSQ_InfluenTrab	,088	,043	,111	2,063	,040	,926	1,079
6 (Constant)	1,677	,413		4,063	,000		
Engagement	,171	,061	,181	2,790	,006	,634	1,578
CPSQ_SignifTrabal	,235	,073	,208	3,236	,001	,646	1,547
ConfFT	-,112	,043	-,144	-	,009	,884	1,131
				2,617			
CPSQ_Recompen	,161	,062	,146	2,609	,010	,853	1,172
CPSQ_InfluenTrab	,086	,042	,109	2,039	,043	,926	1,080
CPSQ_StressSomat	-,140	,070	-,112	-	,048	,837	1,194
				1,984			

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,173	,59138	,176	56,087	1	263	,000	
2	,452 <sup>b</sup>	,204	,198	,58223	,028	9,329	1	262	,002	2,091

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_InfluenTrab

c. Dependent Variable: Satisfação

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,978	263	,350		
	Total	111,593	264			
2	Regression	22,777	2	11,389	33,596	,000 <sup>c</sup>
	Residual	88,816	262	,339		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_InfluenTrab

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
	Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2	(Constant)	1,600	,326		4,914	,000		
	Engagement	,366	,053	,388	6,915	,000	,966	1,035
	CPSQ_InfluenTrab	,135	,044	,171	3,054	,002	,966	1,035

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,173	,59138	,176	56,087	1	263	,000	
2	,444 <sup>b</sup>	,197	,191	,58482	,021	6,930	1	262	,009	2,138

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_Previsib

c. Dependent Variable: Satisfação

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
Residual	91,978	263	,350		
Total	111,593	264			
2 Regression	21,985	2	10,993	32,141	,000 <sup>c</sup>
Residual	89,608	262	,342		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_Previsib

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	1,599	,330		4,847	,000		
Engagement	,346	,056	,366	6,220	,000	,884	1,132
CPSQ_Previsib	,136	,051	,155	2,632	,009	,884	1,132

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,59138	,176	56,087	1	263	,000	
2	,464 <sup>b</sup>	,215	,57829	,039	13,040	1	262	,000	2,227

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_Recompen

c. Dependent Variable: Satisfação

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,978	263	,350		
	Total	111,593	264			
2	Regression	23,976	2	11,988	35,847	,000 <sup>c</sup>
	Residual	87,617	262	,334		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_Recompen

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
	Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2	(Constant)	1,343	,342		3,924	,000		
	Engagement	,331	,055	,351	6,048	,000	,892	1,121
	CPSQ_Recompen	,232	,064	,209	3,611	,000	,892	1,121

a. Dependent Variable: Satisfação

Model Summary<sup>c</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	Sig. F Change	df1	
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,59138	,176	56,087	,000	1	263
2	,467 <sup>b</sup>	,219	,57694	,043	14,329	,000	1	262

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_ComunSociTrab

c. Dependent Variable: Satisfação

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,978	263	,350		
	Total	111,593	264			
2	Regression	24,385	2	12,192	36,629	,000 <sup>c</sup>
	Residual	87,208	262	,333		
	Total	111,593	264			

- a. Dependent Variable: Satisfação  
 b. Predictors: (Constant), Engagement  
 c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_ComunSociTrab

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	1,447	,330		4,389	,000		
Engagement	,275	,061	,291	4,533	,000	,723	1,384
CPSQ_ComunSociTrab	,271	,071	,243	3,785	,000	,723	1,384

- a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,59138	,176	56,087	1 263	,000
2	,478 <sup>b</sup>	,229	,57318	,053	17,964	1 262	,000

- a. Predictors: (Constant), Engagement  
 b. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SignifTrabal  
 c. Dependent Variable: Satisfação

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
Residual	91,978	263	,350		
Total	111,593	264			
2 Regression	25,517	2	12,758	38,834	,000 <sup>c</sup>
Residual	86,076	262	,329		
Total	111,593	264			

- a. Dependent Variable: Satisfação  
 b. Predictors: (Constant), Engagement  
 c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SignifTrabal

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	1,330	,333		3,988	,000		
Engagement	,247	,062	,262	3,977	,000	,680	1,470
CPSQ_SignifTrabal	,315	,074	,279	4,238	,000	,680	1,470

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	Sig. F Change	df1	
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,59138	,176	56,087	,000	1	263
2	,425 <sup>b</sup>	,181	,59074	,005	1,563	,212	1	262

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_CompromisFaceTrabal

c. Dependent Variable: Satisfação

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,978	263	,350		
	Total	111,593	264			
2	Regression	20,161	2	10,080	28,885	,000 <sup>c</sup>
	Residual	91,433	262	,349		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_CompromisFaceTrabal

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	1,771	,325		5,453	,000		
Engagement	,363	,059	,384	6,157	,000	,802	1,247
CPSQ_CompromisFaceTrabal	,065	,052	,078	1,250	,212	,802	1,247

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	Sig. F Change	df1 df2	
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,59138	,176	56,087	,000	1 263	
2	,459 <sup>b</sup>	,211	,57965	,035	11,744	,001	1 262	2,099

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, ConfTF

c. Dependent Variable: Satisfação

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,978	263	,350		
	Total	111,593	264			
2	Regression	23,561	2	11,781	35,061	,000 <sup>c</sup>
	Residual	88,032	262	,336		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, ConfTF

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	2,369	,354		6,698	,000		
Engagement	,368	,052	,390	7,023	,000	,976	1,024
ConfTF	-,139	,040	-,190	-3,427	,001	,976	1,024

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,59138	,176	56,087	1 263	,000
2	,471 <sup>b</sup>	,222	,57566	,046	15,557	1 262	,000

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, ConfFT

c. Dependent Variable: Satisfação

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
Residual	91,978	263	,350		
Total	111,593	264			
2 Regression	24,770	2	12,385	37,374	,000 <sup>c</sup>
Residual	86,823	262	,331		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, ConfFT

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	2,333	,339		6,877	,000		
Engagement	,361	,052	,383	6,927	,000	,972	1,029
ConfFT	-,169	,043	-,218	-3,944	,000	,972	1,029

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,59138	,176	56,087	1	263	,000
2	,426 <sup>b</sup>	,181	,59046	,006	1,818	1	262	,179

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_ProbSono

c. Dependent Variable: Satisfação

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,978	263	,350		
	Total	111,593	264			
2	Regression	20,249	2	10,124	29,040	,000 <sup>c</sup>
	Residual	91,344	262	,349		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_ProbSono

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
	Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2	(Constant)	2,067	,369		5,602	,000		
	Engagement	,379	,054	,402	7,011	,000	,950	1,052
	CPSQ_ProbSono	-,054	,040	-,077	-	,179	,950	1,052

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,59138	,176	56,087	1 263	,000
2	,437 <sup>b</sup>	,191	,58693	,015	5,001	1 262	,026

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_Extenua

c. Dependent Variable: Satisfação

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
Residual	91,978	263	,350		
Total	111,593	264			
2 Regression	21,338	2	10,669	30,971	,000 <sup>c</sup>
Residual	90,255	262	,344		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_Extenua

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,824	,322			5,659	,000		
Engagement	,395	,053	,419		7,489	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	2,279	,379			6,011	,000		
Engagement	,359	,055	,381		6,546	,000	,912	1,096
CPSQ_Extenua	-,103	,046	-,130		-	,026	,912	1,096
					2,236			

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,173	,59138	,176	56,087	1	263	,000	
2	,436 <sup>b</sup>	,190	,184	,58735	,014	4,620	1	262	,033	2,140

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_Stress

c. Dependent Variable: Satisfação

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,978	263	,350		
	Total	111,593	264			
2	Regression	21,209	2	10,604	30,739	,000 <sup>c</sup>
	Residual	90,384	262	,345		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_Stress

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
	Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2	(Constant)	2,246	,376		5,980	,000		
	Engagement	,361	,055	,383	6,579	,000	,914	1,094
	CPSQ_Stress	-,090	,042	-,125	-2,149	,033	,914	1,094

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,173	,59138	,176	56,087	1 263	,000
2	,440 <sup>b</sup>	,194	,187	,58609	,018	5,764	1 262	,017

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SintDepress

c. Dependent Variable: Satisfação

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
Residual	91,978	263	,350		
Total	111,593	264			
2 Regression	21,595	2	10,797	31,433	,000 <sup>c</sup>
Residual	89,998	262	,344		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_SintDepress

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	1,824	,322		5,659	,000	
Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000 1,000
2 (Constant)	2,314	,379		6,103	,000	
Engagement	,357	,055	,378	6,509	,000	,913 1,096
CPSQ_SintDepress	-,160	,067	-,139	-	,017	,913 1,096
				2,401		

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,173	,59138	,176	56,087	1 263	,000
2	,464 <sup>b</sup>	,215	,209	,57827	,039	13,058	1 262	,000

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_StressSomat

c. Dependent Variable: Satisfação

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
Residual	91,978	263	,350		
Total	111,593	264			
2 Regression	23,982	2	11,991	35,859	,000 <sup>c</sup>
Residual	87,611	262	,334		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_StressSomat

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	2,490	,365		6,820	,000		
Engagement	,346	,053	,367	6,470	,000	,934	1,071
CPSQ_StressSomat	-,255	,071	-,205	-	,000	,934	1,071
				3,614			

a. Dependent Variable: Satisfação

*Model Summary<sup>c</sup>*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,173	,59138	,176	56,087	1 263	,000
2	,438 <sup>b</sup>	,192	,186	,58661	,016	5,288	1 262	,022

a. Predictors: (Constant), Engagement

b. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_StressCog

c. Dependent Variable: Satisfação

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,615	1	19,615	56,087	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,978	263	,350		
	Total	111,593	264			
2	Regression	21,435	2	10,717	31,145	,000 <sup>c</sup>
	Residual	90,158	262	,344		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Engagement

c. Predictors: (Constant), Engagement, CPSQ\_StressCog

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,824	,322		5,659	,000		
	Engagement	,395	,053	,419	7,489	,000	1,000	1,000
2	(Constant)	2,308	,383		6,029	,000		
	Engagement	,351	,056	,372	6,291	,000	,881	1,135
	CPSQ_StressCog	-,116	,051	-,136	-	,022	,881	1,135

a. Dependent Variable: Satisfação

## Anexo J – Teste à hipótese 2.2: Efeito de Moderação

### *Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_SignifTrabal)		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	Zscore(CPSQ_ComunSociTrab)		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
3	Zscore(CPSQ_ConfFamiTrab)		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
4	EngxExtenua		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
5	Zscore(CPSQ_StressSomat)		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Satisfação

### *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,427 <sup>a</sup>	,182	,179	,58911
2	,491 <sup>b</sup>	,241	,236	,56843
3	,521 <sup>c</sup>	,271	,263	,55812
4	,538 <sup>d</sup>	,290	,279	,55206
5	,548 <sup>e</sup>	,300	,287	,54903

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab)

d. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab), EngxExtenua

e. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab), EngxExtenua, Zscore(CPSQ\_StressSomat)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,319	1	20,319	58,549	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,274	263	,347		
	Total	111,593	264			
2	Regression	26,938	2	13,469	41,685	,000 <sup>c</sup>
	Residual	84,655	262	,323		
	Total	111,593	264			
3	Regression	30,292	3	10,097	32,415	,000 <sup>d</sup>
	Residual	81,301	261	,311		
	Total	111,593	264			
4	Regression	32,354	4	8,088	26,540	,000 <sup>e</sup>
	Residual	79,239	260	,305		
	Total	111,593	264			
5	Regression	33,523	5	6,705	22,242	,000 <sup>f</sup>
	Residual	78,070	259	,301		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab)

d. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab)

e. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab), EngxExtenua

f. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab), EngxExtenua, Zscore(CPSQ\_StressSomat)

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,222	,036		116,663	,000
Zscore(CPSQ_SignifTrabal)	,277	,036	,427	7,652	,000
2 (Constant)	4,222	,035		120,908	,000
Zscore(CPSQ_SignifTrabal)	,207	,038	,318	5,391	,000
Zscore(CPSQ_ComunSociTrab)	,173	,038	,267	4,526	,000
3 (Constant)	4,222	,034		123,141	,000
Zscore(CPSQ_SignifTrabal)	,192	,038	,296	5,080	,000
Zscore(CPSQ_ComunSociTrab)	,156	,038	,239	4,093	,000
Zscore(CPSQ_ConfFamiTrab)	-,116	,035	-,178	-3,281	,001
4 (Constant)	4,232	,034		123,928	,000
Zscore(CPSQ_SignifTrabal)	,147	,041	,226	3,548	,000
Zscore(CPSQ_ComunSociTrab)	,104	,042	,160	2,454	,015
Zscore(CPSQ_ConfFamiTrab)	-,119	,035	-,183	-3,407	,001
EngxExtenua	,043	,017	,184	2,601	,010
5 (Constant)	4,231	,034		124,573	,000
Zscore(CPSQ_SignifTrabal)	,142	,041	,218	3,440	,001
Zscore(CPSQ_ComunSociTrab)	,096	,042	,148	2,271	,024
Zscore(CPSQ_ConfFamiTrab)	-,100	,036	-,154	-2,787	,006
EngxExtenua	,039	,017	,168	2,371	,018
Zscore(CPSQ_StressSomat)	-,073	,037	-,112	-1,969	,050

a. Dependent Variable: Satisfação

*Excluded Variables<sup>a</sup>*

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity	
					Statistics	
					Tolerance	
1	Zscore(Engagement)	,262 <sup>b</sup>	3,977	,000	,239	,680
	Zscore(CPSQ_Ritmo)	-,061 <sup>b</sup>	-1,080	,281	-,067	,979
	Zscore(CPSQ_ExigCog)	-,060 <sup>b</sup>	-1,030	,304	-,064	,909
	Zscore(CPSQ_ExigEmoc)	-,029 <sup>b</sup>	-,511	,610	-,032	,988
	Zscore(CPSQ_ExigEscondE moc)	-,059 <sup>b</sup>	-1,047	,296	-,065	,987
	Zscore(CPSQ_InfluenTrab)	,146 <sup>b</sup>	2,557	,011	,156	,938
	Zscore(CPSQ_Previsib)	,203 <sup>b</sup>	3,644	,000	,220	,960
	Zscore(CPSQ_Recompen)	,233 <sup>b</sup>	4,176	,000	,250	,939
	Zscore(CPSQ_ComunSociT rab)	,267 <sup>b</sup>	4,526	,000	,269	,833

	Zscore(CPSQ_CompromisF aceTrabal)	-,035 <sup>b</sup>	-,481	,631	-,030	,599
	Zscore(CPSQ_InsegLabo)	,004 <sup>b</sup>	,067	,946	,004	1,000
	Zscore(CPSQ_ConfTrabFa mi)	-,176 <sup>b</sup>	-3,160	,002	-,192	,965
	Zscore(CPSQ_ConfFamiTra b)	-,210 <sup>b</sup>	-3,794	,000	-,228	,966
	Zscore(CPSQ_ProbSono)	-,137 <sup>b</sup>	-2,482	,014	-,152	,995
	Zscore(CPSQ_Extenua)	-,168 <sup>b</sup>	-3,008	,003	-,183	,964
	Zscore(CPSQ_Stress)	-,172 <sup>b</sup>	-3,098	,002	-,188	,974
	Zscore(CPSQ_SintDepress)	-,166 <sup>b</sup>	-2,955	,003	-,180	,953
	Zscore(CPSQ_StressSomat)	-,209 <sup>b</sup>	-3,725	,000	-,224	,943
	Zscore(CPSQ_StressCog)	-,172 <sup>b</sup>	-3,045	,003	-,185	,942
	EngxRitmo	-,045 <sup>b</sup>	-,805	,421	-,050	,994
	EngxExigCogn	,019 <sup>b</sup>	,338	,735	,021	1,000
	EngxExigEmoc	,102 <sup>b</sup>	1,839	,067	,113	,999
	EngxExigEscEmo	,058 <sup>b</sup>	1,039	,300	,064	,989
	EngxInfTrab	-,115 <sup>b</sup>	-2,031	,043	-,125	,964
	EngxPrevisib	-,103 <sup>b</sup>	-1,830	,068	-,112	,967
	EngxRecomp	-,165 <sup>b</sup>	-2,939	,004	-,179	,962
	EngxComSocTrab	-,159 <sup>b</sup>	-2,762	,006	-,168	,913
	EngxSigTrab	-,086 <sup>b</sup>	-1,397	,164	-,086	,814
	EngxCompFacTrab	-,033 <sup>b</sup>	-,550	,583	-,034	,882
	EngxInsLab	-,007 <sup>b</sup>	-,117	,907	-,007	,994
	EngxCTF	,145 <sup>b</sup>	2,550	,011	,156	,940
	EngxCFT	,049 <sup>b</sup>	,869	,385	,054	,979
	EngxProbSono	,233 <sup>b</sup>	3,565	,000	,215	,697
	EngxExtenua	,273 <sup>b</sup>	4,219	,000	,252	,696
	EngxStress	,102 <sup>b</sup>	1,783	,076	,110	,939
	EngxSintDep	,045 <sup>b</sup>	,781	,436	,048	,943
	EngxStressSom	,137 <sup>b</sup>	2,422	,016	,148	,953
	EngxStressCogn	,216 <sup>b</sup>	3,297	,001	,200	,700
2	Zscore(Engagement)	,172 <sup>c</sup>	2,451	,015	,150	,575
	Zscore(CPSQ_Ritmo)	-,058 <sup>c</sup>	-1,066	,288	-,066	,979
	Zscore(CPSQ_ExigCog)	-,085 <sup>c</sup>	-1,496	,136	-,092	,901
	Zscore(CPSQ_ExigEmoc)	-,023 <sup>c</sup>	-,422	,674	-,026	,987
	Zscore(CPSQ_ExigEscondE moc)	-,009 <sup>c</sup>	-,156	,876	-,010	,945
	Zscore(CPSQ_InfluenTrab)	,099 <sup>c</sup>	1,762	,079	,108	,901
	Zscore(CPSQ_Previsib)	,134 <sup>c</sup>	2,309	,022	,141	,849
	Zscore(CPSQ_Recompen)	,146 <sup>c</sup>	2,321	,021	,142	,721

	Zscore(CPSQ_CompromisF aceTrabal)	-,074 <sup>c</sup>	-1,060	,290	-,065	,591
	Zscore(CPSQ_InsegLabo)	-,008 <sup>c</sup>	-,155	,877	-,010	,997
	Zscore(CPSQ_ConfTrabFa mi)	-,133 <sup>c</sup>	-2,406	,017	-,147	,928
	Zscore(CPSQ_ConfFamiTra b)	-,178 <sup>c</sup>	-3,281	,001	-,199	,946
	Zscore(CPSQ_ProbSono)	-,083 <sup>c</sup>	-1,495	,136	-,092	,936
	Zscore(CPSQ_Extenua)	-,107 <sup>c</sup>	-1,884	,061	-,116	,888
	Zscore(CPSQ_Stress)	-,105 <sup>c</sup>	-1,846	,066	-,114	,879
	Zscore(CPSQ_SintDepress)	-,114 <sup>c</sup>	-2,028	,044	-,125	,901
	Zscore(CPSQ_StressSomat)	-,166 <sup>c</sup>	-2,982	,003	-,182	,906
	Zscore(CPSQ_StressCog)	-,133 <sup>c</sup>	-2,384	,018	-,146	,915
	EngxRitmo	-,048 <sup>c</sup>	-,894	,372	-,055	,993
	EngxExigCogn	,023 <sup>c</sup>	,424	,672	,026	,999
	EngxExigEmoc	,070 <sup>c</sup>	1,294	,197	,080	,980
	EngxExigEscEmo	,041 <sup>c</sup>	,761	,448	,047	,985
	EngxInfTrab	-,061 <sup>c</sup>	-1,083	,280	-,067	,913
	EngxPrevisib	-,034 <sup>c</sup>	-,585	,559	-,036	,883
	EngxRecomp	-,101 <sup>c</sup>	-1,765	,079	-,109	,880
	EngxComSocTrab	-,070 <sup>c</sup>	-1,146	,253	-,071	,773
	EngxSigTrab	-,041 <sup>c</sup>	-,676	,499	-,042	,790
	EngxCompFacTrab	,016 <sup>c</sup>	,272	,786	,017	,852
	EngxInsLab	-,002 <sup>c</sup>	-,029	,977	-,002	,994
	EngxCTF	,120 <sup>c</sup>	2,158	,032	,132	,930
	EngxCFT	,054 <sup>c</sup>	,992	,322	,061	,978
	EngxProbSono	,134 <sup>c</sup>	1,895	,059	,116	,574
	EngxExtenua	,176 <sup>c</sup>	2,433	,016	,149	,545
	EngxStress	,031 <sup>c</sup>	,530	,597	,033	,857
	EngxSintDep	,018 <sup>c</sup>	,319	,750	,020	,932
	EngxStressSom	,112 <sup>c</sup>	2,035	,043	,125	,943
	EngxStressCogn	,132 <sup>c</sup>	1,944	,053	,119	,619
3	Zscore(Engagement)	,167 <sup>d</sup>	2,422	,016	,149	,575
	Zscore(CPSQ_Ritmo)	-,030 <sup>d</sup>	-,550	,583	-,034	,952
	Zscore(CPSQ_ExigCog)	-,082 <sup>d</sup>	-1,469	,143	-,091	,901
	Zscore(CPSQ_ExigEmoc)	,003 <sup>d</sup>	,048	,962	,003	,966
	Zscore(CPSQ_ExigEscondE moc)	,014 <sup>d</sup>	,258	,797	,016	,930
	Zscore(CPSQ_InfluenTrab)	,095 <sup>d</sup>	1,715	,088	,106	,900
	Zscore(CPSQ_Previsib)	,132 <sup>d</sup>	2,327	,021	,143	,849
	Zscore(CPSQ_Recompen)	,133 <sup>d</sup>	2,143	,033	,132	,717

	Zscore(CPSQ_CompromisF aceTrabal)	-,051 <sup>d</sup>	-,744	,458	-,046	,584
	Zscore(CPSQ_InsegLabo)	,007 <sup>d</sup>	,125	,901	,008	,990
	Zscore(CPSQ_ConfTrabFa mi)	-,070 <sup>d</sup>	-1,170	,243	-,072	,767
	Zscore(CPSQ_ProbSono)	-,052 <sup>d</sup>	-,936	,350	-,058	,905
	Zscore(CPSQ_Extenua)	-,054 <sup>d</sup>	-,907	,365	-,056	,797
	Zscore(CPSQ_Stress)	-,053 <sup>d</sup>	-,888	,375	-,055	,792
	Zscore(CPSQ_SintDepress)	-,060 <sup>d</sup>	-1,015	,311	-,063	,800
	Zscore(CPSQ_StressSomat)	-,128 <sup>d</sup>	-2,238	,026	-,137	,846
	Zscore(CPSQ_StressCog)	-,094 <sup>d</sup>	-1,647	,101	-,102	,858
	EngxRitmo	-,060 <sup>d</sup>	-1,132	,259	-,070	,989
	EngxExigCogn	,016 <sup>d</sup>	,299	,765	,019	,998
	EngxExigEmoc	,071 <sup>d</sup>	1,331	,184	,082	,980
	EngxExigEscEmo	,043 <sup>d</sup>	,811	,418	,050	,984
	EngxInfTrab	-,077 <sup>d</sup>	-1,386	,167	-,086	,906
	EngxPrevisib	-,045 <sup>d</sup>	-,802	,423	-,050	,880
	EngxRecomp	-,092 <sup>d</sup>	-1,644	,101	-,101	,878
	EngxComSocTrab	-,090 <sup>d</sup>	-1,493	,137	-,092	,766
	EngxSigTrab	-,043 <sup>d</sup>	-,714	,476	-,044	,790
	EngxCompFacTrab	,006 <sup>d</sup>	,102	,919	,006	,849
	EngxInsLab	,000 <sup>d</sup>	,000	1,000	,000	,994
	EngxCTF	,128 <sup>d</sup>	2,348	,020	,144	,928
	EngxCFT	,041 <sup>d</sup>	,771	,442	,048	,973
	EngxProbSono	,140 <sup>d</sup>	2,016	,045	,124	,573
	EngxExtenua	,184 <sup>d</sup>	2,601	,010	,159	,545
	EngxStress	,062 <sup>d</sup>	1,070	,286	,066	,836
	EngxSintDep	,034 <sup>d</sup>	,613	,541	,038	,925
	EngxStressSom	,110 <sup>d</sup>	2,037	,043	,125	,943
	EngxStressCogn	,141 <sup>d</sup>	2,106	,036	,129	,618
4	Zscore(Engagement)	,041 <sup>e</sup>	,281	,779	,017	,128
	Zscore(CPSQ_Ritmo)	-,034 <sup>e</sup>	-,636	,526	-,039	,951
	Zscore(CPSQ_ExigCog)	-,069 <sup>e</sup>	-1,240	,216	-,077	,892
	Zscore(CPSQ_ExigEmoc)	,005 <sup>e</sup>	,098	,922	,006	,966
	Zscore(CPSQ_ExigEscondE moc)	,024 <sup>e</sup>	,438	,662	,027	,926
	Zscore(CPSQ_InfluenTrab)	,093 <sup>e</sup>	1,703	,090	,105	,900
	Zscore(CPSQ_Previsib)	,106 <sup>e</sup>	1,835	,068	,113	,811
	Zscore(CPSQ_Recompen)	,118 <sup>e</sup>	1,908	,058	,118	,710
	Zscore(CPSQ_CompromisF aceTrabal)	-,063 <sup>e</sup>	-,920	,358	-,057	,582

	Zscore(CPSQ_InsegLabo)	-,001 <sup>e</sup>	-,016	,987	-,001	,987
	Zscore(CPSQ_ConfTrabFa mi)	-,071 <sup>e</sup>	-1,183	,238	-,073	,767
	Zscore(CPSQ_ProbSono)	-,033 <sup>e</sup>	-,593	,554	-,037	,888
	Zscore(CPSQ_Extenua)	-,023 <sup>e</sup>	-,392	,695	-,024	,764
	Zscore(CPSQ_Stress)	-,027 <sup>e</sup>	-,446	,656	-,028	,768
	Zscore(CPSQ_SintDepress)	-,042 <sup>e</sup>	-,717	,474	-,045	,789
	Zscore(CPSQ_StressSomat)	-,112 <sup>e</sup>	-1,969	,050	-,121	,835
	Zscore(CPSQ_StressCog)	-,068 <sup>e</sup>	-1,182	,238	-,073	,826
	EngxRitmo	-,051 <sup>e</sup>	-,965	,336	-,060	,984
	EngxExigCogn	,007 <sup>e</sup>	,135	,892	,008	,994
	EngxExigEmoc	,072 <sup>e</sup>	1,369	,172	,085	,980
	EngxExigEscEmo	,005 <sup>e</sup>	,100	,921	,006	,908
	EngxInfTrab	-,064 <sup>e</sup>	-1,156	,249	-,072	,898
	EngxPrevisib	,000 <sup>e</sup>	,005	,996	,000	,793
	EngxRecomp	-,036 <sup>e</sup>	-,574	,566	-,036	,710
	EngxComSocTrab	-,025 <sup>e</sup>	-,366	,715	-,023	,609
	EngxSigTrab	,018 <sup>e</sup>	,286	,775	,018	,676
	EngxCompFacTrab	,051 <sup>e</sup>	,866	,387	,054	,783
	EngxInsLab	,010 <sup>e</sup>	,184	,854	,011	,989
	EngxCTF	,098 <sup>e</sup>	1,755	,080	,108	,867
	EngxCFT	,035 <sup>e</sup>	,667	,506	,041	,971
	EngxProbSono	-,159 <sup>e</sup>	-,912	,363	-,057	,090
	EngxStress	-,018 <sup>e</sup>	-,270	,788	-,017	,622
	EngxSintDep	-,036 <sup>e</sup>	-,600	,549	-,037	,742
	EngxStressSom	,073 <sup>e</sup>	1,295	,196	,080	,849
	EngxStressCogn	-,019 <sup>e</sup>	-,151	,880	-,009	,178
5	Zscore(Engagement)	,054 <sup>f</sup>	,372	,711	,023	,128
	Zscore(CPSQ_Ritmo)	-,021 <sup>f</sup>	-,393	,695	-,024	,936
	Zscore(CPSQ_ExigCog)	-,059 <sup>f</sup>	-1,070	,285	-,066	,885
	Zscore(CPSQ_ExigEmoc)	,014 <sup>f</sup>	,261	,795	,016	,959
	Zscore(CPSQ_ExigEscondE moc)	,034 <sup>f</sup>	,626	,532	,039	,918
	Zscore(CPSQ_InfluenTrab)	,093 <sup>f</sup>	1,707	,089	,106	,900
	Zscore(CPSQ_Previsib)	,099 <sup>f</sup>	1,711	,088	,106	,807
	Zscore(CPSQ_Recompen)	,108 <sup>f</sup>	1,752	,081	,108	,705
	Zscore(CPSQ_CompromisF aceTrabal)	-,043 <sup>f</sup>	-,629	,530	-,039	,568
	Zscore(CPSQ_InsegLabo)	,005 <sup>f</sup>	,100	,921	,006	,984
	Zscore(CPSQ_ConfTrabFa mi)	-,050 <sup>f</sup>	-,832	,406	-,052	,740

Zscore(CPSQ_ProbSono)	,000 <sup>f</sup>	-,002	,998	,000	,807
Zscore(CPSQ_Extenua)	,016 <sup>f</sup>	,259	,796	,016	,683
Zscore(CPSQ_Stress)	,034 <sup>f</sup>	,509	,611	,032	,607
Zscore(CPSQ_SintDepress)	,026 <sup>f</sup>	,377	,706	,023	,568
Zscore(CPSQ_StressCog)	-,004 <sup>f</sup>	-,062	,950	-,004	,551
EngxRitmo	-,058 <sup>f</sup>	-1,098	,273	-,068	,980
EngxExigCogn	-,008 <sup>f</sup>	-,155	,877	-,010	,972
EngxExigEmoc	,065 <sup>f</sup>	1,243	,215	,077	,975
EngxExigEscEmo	,018 <sup>f</sup>	,330	,742	,021	,896
EngxInfTrab	-,055 <sup>f</sup>	-,995	,321	-,062	,891
EngxPrevisib	,006 <sup>f</sup>	,103	,918	,006	,791
EngxRecomp	-,031 <sup>f</sup>	-,501	,617	-,031	,709
EngxComSocTrab	-,023 <sup>f</sup>	-,350	,727	-,022	,609
EngxSigTrab	,027 <sup>f</sup>	,420	,675	,026	,673
EngxCompFacTrab	,042 <sup>f</sup>	,714	,476	,044	,778
EngxInsLab	-,002 <sup>f</sup>	-,034	,973	-,002	,976
EngxCTF	,096 <sup>f</sup>	1,719	,087	,106	,867
EngxCFT	,030 <sup>f</sup>	,570	,569	,035	,969
EngxProbSono	-,211 <sup>f</sup>	-1,208	,228	-,075	,088
EngxStress	-,035 <sup>f</sup>	-,521	,603	-,032	,613
EngxSintDep	-,054 <sup>f</sup>	-,883	,378	-,055	,728
EngxStressSom	,039 <sup>f</sup>	,652	,515	,041	,745
EngxStressCogn	-,079 <sup>f</sup>	-,620	,536	-,039	,168

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal)

c. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab)

d. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab)

e. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab), EngxExtenua

f. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab), EngxExtenua, Zscore(CPSQ\_StressSomat)

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_Ritmo), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>	.	Enter
2	EngxRitmo <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,421 <sup>a</sup>	,177	,171	,59189
2	,422 <sup>b</sup>	,178	,169	,59269

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Ritmo), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Ritmo), Zscore(Engagement), EngxRitmo

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,804	2	9,902	28,265	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,789	262	,350		
	Total	111,593	264			
2	Regression	19,908	3	6,636	18,891	,000 <sup>c</sup>
	Residual	91,685	261	,351		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Ritmo), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Ritmo), Zscore(Engagement), EngxRitmo

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	4,222	,036		116,114	,000
	Zscore(Engagement)	,275	,037	,424	7,518	,000
	Zscore(CPSQ_Ritmo)	-,027	,037	-,041	-,735	,463
2	(Constant)	4,224	,037		115,528	,000
	Zscore(Engagement)	,273	,037	,420	7,394	,000
	Zscore(CPSQ_Ritmo)	-,029	,037	-,045	-,787	,432
	EngxRitmo	-,017	,032	-,031	-,544	,587

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,169	,59250
2	,420 <sup>b</sup>	,177	,167	,59337

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ExigCog), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ExigCog), Zscore(Engagement), EngxExigCog

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,616	2	9,808	27,939	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,977	262	,351		
	Total	111,593	264			
2	Regression	19,698	3	6,566	18,649	,000 <sup>c</sup>
	Residual	91,895	261	,352		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ExigCog), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ExigCog), Zscore(Engagement), EngxExigCog

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,222	,036		115,995	,000
	Zscore(Engagement)	,273	,037	,420	7,357	,000
	Zscore(CPSQ_ExigCog)	-,002	,037	-,003	-,055	,956
2	(Constant)	4,219	,037		114,038	,000
	Zscore(Engagement)	,274	,037	,421	7,359	,000
	Zscore(CPSQ_ExigCog)	-,002	,037	-,003	-,050	,960
	EngxExigCog	,017	,034	,027	,482	,630

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_ExigEmoc), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>	.	Enter
2	EngxExigEmo <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 <sup>a</sup>	,176	,170	,59242
2	,439 <sup>b</sup>	,193	,184	,58737

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ExigEmoc), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ExigEmoc), Zscore(Engagement), EngxExigEmo

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,642	2	9,821	27,983	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,951	262	,351		
	Total	111,593	264			
2	Regression	21,548	3	7,183	20,819	,000 <sup>c</sup>
	Residual	90,045	261	,345		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ExigEmoc), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ExigEmoc), Zscore(Engagement), EngxExigEmo

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,222	,036		116,012	,000
	Zscore(Engagement)	,273	,037	,421	7,473	,000
	Zscore(CPSQ_ExigEmoc)	-,010	,037	-,016	-,276	,783
2	(Constant)	4,214	,036		116,333	,000
	Zscore(Engagement)	,283	,036	,435	7,750	,000
	Zscore(CPSQ_ExigEmoc)	-,028	,037	-,043	-,753	,452
	EngxExigEmo	,093	,040	,134	2,351	,019

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_ExigEscondEmoc), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>		. Enter
2	EngxExiEscEmo <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 <sup>a</sup>	,177	,170	,59216
2	,422 <sup>b</sup>	,178	,168	,59295

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ExigEscondEmoc), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ExigEscondEmoc), Zscore(Engagement), EngxExiEscEmo

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,723	2	9,862	28,124	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,870	262	,351		
	Total	111,593	264			
2	Regression	19,828	3	6,609	18,798	,000 <sup>c</sup>
	Residual	91,765	261	,352		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ExigEscondEmoc), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ExigEscondEmoc), Zscore(Engagement), EngxExiEscEmo

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	4,222	,036		116,063	,000	
	Zscore(Engagement)	,269	,037	,414	7,257	,000
	Zscore(CPSQ_ExigEscondEmoc)	-,021	,037	-,032	-,555	,579
2 (Constant)	4,226	,037		113,778	,000	
	Zscore(Engagement)	,264	,038	,407	6,951	,000
	Zscore(CPSQ_ExigEscondEmoc)	-,025	,038	-,038	-,649	,517
	EngxExiEscEmo	,022	,041	,032	,545	,586

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,452 <sup>a</sup>	,204	,198	,58223
2	,464 <sup>b</sup>	,216	,207	,57912

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_InfluenTrab), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_InfluenTrab), Zscore(Engagement), EngxInfTrab

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22,777	2	11,389	33,596	,000 <sup>b</sup>
Residual	88,816	262	,339		
Total	111,593	264			
2 Regression	24,060	3	8,020	23,914	,000 <sup>c</sup>
Residual	87,533	261	,335		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_InfluenTrab), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_InfluenTrab), Zscore(Engagement), EngxInfTrab

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,222	,036		118,042	,000
Zscore(Engagement)	,252	,036	,388	6,915	,000
Zscore(CPSQ_InfluenTrab)	,111	,036	,171	3,054	,002
2 (Constant)	4,234	,036		117,337	,000
Zscore(Engagement)	,238	,037	,365	6,418	,000
Zscore(CPSQ_InfluenTrab)	,111	,036	,171	3,057	,002
EngxInfTrab	-,064	,033	-,110	-1,956	,052

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_Previsib), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>		. Enter
2	EngxPrev <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,444 <sup>a</sup>	,197	,191	,58482
2	,445 <sup>b</sup>	,198	,189	,58563

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Previsib), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Previsib), Zscore(Engagement), EngxPrev

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21,985	2	10,993	32,141	,000 <sup>b</sup>
Residual	89,608	262	,342		
Total	111,593	264			
2 Regression	22,081	3	7,360	21,461	,000 <sup>c</sup>
Residual	89,512	261	,343		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Previsib), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Previsib), Zscore(Engagement), EngxPrev

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,222	,036		117,519	,000
Zscore(Engagement)	,238	,038	,366	6,220	,000
Zscore(CPSQ_Previsib)	,101	,038	,155	2,632	,009
2 (Constant)	4,227	,037		113,037	,000
Zscore(Engagement)	,234	,039	,359	5,948	,000
Zscore(CPSQ_Previsib)	,097	,039	,149	2,469	,014
EngxPrev	-,016	,030	-,031	-,528	,598

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_Recomp), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>	.	Enter
2	EngxRecomp <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,464 <sup>a</sup>	,215	,209	,57829
2	,470 <sup>b</sup>	,221	,212	,57703

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Recomp), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Recomp), Zscore(Engagement), EngxRecomp

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,976	2	11,988	35,847	,000 <sup>b</sup>
	Residual	87,617	262	,334		
	Total	111,593	264			
2	Regression	24,688	3	8,229	24,715	,000 <sup>c</sup>
	Residual	86,905	261	,333		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Recompen), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Recompen), Zscore(Engagement), EngxRecomp

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,222	,036			118,846	,000
	Zscore(Engagement)	,228	,038	,351		6,048	,000
	Zscore(CPSQ_Recompen)	,136	,038	,209		3,611	,000
2	(Constant)	4,238	,037			114,322	,000
	Zscore(Engagement)	,210	,040	,323		5,320	,000
	Zscore(CPSQ_Recompen)	,130	,038	,200		3,444	,001
	EngxRecomp	-,048	,033	-,086		-1,463	,145

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_ComunSociTrab), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>		. Enter
2	EngxComSocTrab <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,467 <sup>a</sup>	,219	,213	,57694
2	,469 <sup>b</sup>	,220	,211	,57756

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(Engagement), EngxComSocTrab

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,385	2	12,192	36,629	,000 <sup>b</sup>
	Residual	87,208	262	,333		
	Total	111,593	264			
2	Regression	24,531	3	8,177	24,514	,000 <sup>c</sup>
	Residual	87,062	261	,334		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(Engagement), EngxComSocTrab

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,222	,035		119,124	,000
	Zscore(Engagement)	,189	,042	,291	4,533	,000
	Zscore(CPSQ_ComunSociTrab)	,158	,042	,243	3,785	,000
2	(Constant)	4,231	,038		111,290	,000
	Zscore(Engagement)	,182	,043	,280	4,202	,000
	Zscore(CPSQ_ComunSociTrab)	,149	,044	,230	3,403	,001
	EngxComSocTrab	-,017	,026	-,042	-,663	,508

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_SignifTrabal), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>	.	Enter
2	EngxSigTrab <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,478 <sup>a</sup>	,229	,223	,57318
2	,478 <sup>b</sup>	,229	,220	,57426

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(Engagement), EngxSigTrab

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,517	2	12,758	38,834	,000 <sup>b</sup>
	Residual	86,076	262	,329		
	Total	111,593	264			
2	Regression	25,522	3	8,507	25,798	,000 <sup>c</sup>
	Residual	86,071	261	,330		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(Engagement), EngxSigTrab

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,222	,035		119,905	,000
	Zscore(Engagement)	,170	,043	,262	3,977	,000
	Zscore(CPSQ_SignifTrabal)	,181	,043	,279	4,238	,000
2	(Constant)	4,224	,039		109,262	,000
	Zscore(Engagement)	,168	,045	,259	3,706	,000
	Zscore(CPSQ_SignifTrabal)	,180	,044	,277	4,105	,000
	EngxSigTrab	-,004	,028	-,008	-,126	,900

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_CompromisFaceTrabal), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>		. Enter
2	EngxComTrab <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,425 <sup>a</sup>	,181	,174	,59074
2	,425 <sup>b</sup>	,181	,171	,59187

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_CompromisFaceTrabal), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_CompromisFaceTrabal), Zscore(Engagement), EngxComTrab

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,161	2	10,080	28,885	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,433	262	,349		
	Total	111,593	264			
2	Regression	20,162	3	6,721	19,185	,000 <sup>c</sup>
	Residual	91,431	261	,350		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_CompromisFaceTrabal), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_CompromisFaceTrabal), Zscore(Engagement), EngxComTrab

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,222	,036			116,340	,000
	Zscore(Engagement)	,250	,041	,384		6,157	,000
	Zscore(CPSQ_CompromisFaceTrabal)	,051	,041	,078		1,250	,212
2	(Constant)	4,221	,039			108,508	,000
	Zscore(Engagement)	,251	,043	,386		5,795	,000
	Zscore(CPSQ_CompromisFaceTrabal)	,051	,041	,078		1,248	,213
	EngxComTrab	,002	,031	,004		,065	,948

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_CompromisFaceTrabal), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>		. Enter
2	EngxComTrab <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,425 <sup>a</sup>	,181	,174	,59074
2	,425 <sup>b</sup>	,181	,171	,59187

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_CompromisFaceTrabal), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_CompromisFaceTrabal), Zscore(Engagement), EngxComTrab

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,161	2	10,080	28,885	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,433	262	,349		
	Total	111,593	264			
2	Regression	20,162	3	6,721	19,185	,000 <sup>c</sup>
	Residual	91,431	261	,350		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_CompromisFaceTrabal), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_CompromisFaceTrabal), Zscore(Engagement), EngxComTrab

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,222	,036			116,340	,000
Zscore(Engagement)	,250	,041	,384		6,157	,000
Zscore(CPSQ_CompromisFaceTrabal)	,051	,041	,078		1,250	,212
2 (Constant)	4,221	,039			108,508	,000
Zscore(Engagement)	,251	,043	,386		5,795	,000
Zscore(CPSQ_CompromisFaceTrabal)	,051	,041	,078		1,248	,213
EngxComTrab	,002	,031	,004		,065	,948

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_InsegLabo), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>	.	Enter
2	EngxInsLab <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,170	,59245
2	,420 <sup>b</sup>	,176	,167	,59349

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_InsegLabo), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_InsegLabo), Zscore(Engagement), EngxInsLab

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,632	2	9,816	27,965	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,961	262	,351		
	Total	111,593	264			
2	Regression	19,662	3	6,554	18,608	,000 <sup>c</sup>
	Residual	91,931	261	,352		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_InsegLabo), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_InsegLabo), Zscore(Engagement), EngxInsLab

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,222	,036		116,005	,000
	Zscore(Engagement)	,273	,037	,420	7,477	,000
	Zscore(CPSQ_InsegLabo)	-,008	,037	-,012	-,217	,829
2	(Constant)	4,222	,037		115,634	,000
	Zscore(Engagement)	,272	,037	,419	7,435	,000
	Zscore(CPSQ_InsegLabo)	-,007	,037	-,011	-,187	,852
	EngxInsLab	-,012	,040	-,017	-,295	,768

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_ConfTrabFami), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>	.	Enter
2	EngxCTF <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,459 <sup>a</sup>	,211	,205	,57965
2	,489 <sup>b</sup>	,240	,231	,57022

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ConfTrabFami), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ConfTrabFami), Zscore(Engagement), EngxCTF

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,561	2	11,781	35,061	,000 <sup>b</sup>
	Residual	88,032	262	,336		
	Total	111,593	264			
2	Regression	26,729	3	8,910	27,402	,000 <sup>c</sup>
	Residual	84,864	261	,325		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ConfTrabFami), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ConfTrabFami), Zscore(Engagement), EngxCTF

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	4,222	,036		118,566	,000
	Zscore(Engagement)	,254	,036	,390	7,023	,000
	Zscore(CPSQ_ConfTrabFami)	-,124	,036	-,190	-3,427	,001
2	(Constant)	4,238	,035		119,697	,000
	Zscore(Engagement)	,236	,036	,363	6,562	,000
	Zscore(CPSQ_ConfTrabFami)	-,120	,036	-,185	-3,379	,001
	EngxCTF	,105	,034	,171	3,121	,002

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

Excluded Variables<sup>a</sup>

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	EngxCTF	,171 <sup>b</sup>	3,121	,002	,190	,972

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(CPSQ\_ConfTrabFami), Zscore(Engagement)

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_ConfFamiTrab), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>		. Enter
2	EngxCFT <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,471 <sup>a</sup>	,222	,216	,57566
2	,476 <sup>b</sup>	,227	,218	,57505

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab), Zscore(Engagement), EngxCFT

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,770	2	12,385	37,374	,000 <sup>b</sup>
	Residual	86,823	262	,331		
	Total	111,593	264			
2	Regression	25,284	3	8,428	25,486	,000 <sup>c</sup>
	Residual	86,309	261	,331		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab), Zscore(Engagement), EngxCFT

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,222	,035			119,389	,000
	Zscore(Engagement)	,249	,036	,383	6,927	,000
	Zscore(CPSQ_ConfFamiTrab)	-,142	,036	-,218	-3,944	,000
2 (Constant)	4,230	,036			117,967	,000
	Zscore(Engagement)	,247	,036	,380	6,875	,000
	Zscore(CPSQ_ConfFamiTrab)	-,138	,036	-,212	-3,825	,000
	EngxCFT	,046	,037	,068	1,246	,214

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_ProbSono), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>	.	Enter
2	EngxProbSono <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,426 <sup>a</sup>	,181	,175	,59046
2	,426 <sup>b</sup>	,181	,172	,59158

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ProbSono), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ProbSono), Zscore(Engagement), EngxProbSono

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,249	2	10,124	29,040	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,344	262	,349		
	Total	111,593	264			
2	Regression	20,251	3	6,750	19,288	,000 <sup>c</sup>
	Residual	91,342	261	,350		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ProbSono), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_ProbSono), Zscore(Engagement), EngxProbSono

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,222	,036			116,396	,000
	Zscore(Engagement)	,261	,037	,402	7,011	,000
	Zscore(CPSQ_ProbSono)	-,050	,037	-,077	-1,348	,179
2 (Constant)	4,221	,037			113,642	,000
	Zscore(Engagement)	,262	,038	,403	6,909	,000
	Zscore(CPSQ_ProbSono)	-,051	,037	-,078	-1,348	,179
	EngxProbSono	-,003	,035	-,004	-,079	,937

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_Extenua), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>	.	Enter
2	EngxExtenua <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,437 <sup>a</sup>	,191	,185	,58693
2	,444 <sup>b</sup>	,197	,188	,58596

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Extenua), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Extenua), Zscore(Engagement), EngxExtenua

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21,338	2	10,669	30,971	,000 <sup>b</sup>
Residual	90,255	262	,344		
Total	111,593	264			
2 Regression	21,980	3	7,327	21,339	,000 <sup>c</sup>
Residual	89,613	261	,343		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Extenua), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Extenua), Zscore(Engagement), EngxExtenua

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,222	,036			117,097	,000
Zscore(Engagement)	,248	,038	,381		6,546	,000
Zscore(CPSQ_Extenua)	-,085	,038	-,130		-2,236	,026
2 (Constant)	4,234	,037			114,282	,000
Zscore(Engagement)	,236	,039	,363		6,117	,000
Zscore(CPSQ_Extenua)	-,075	,038	-,116		-1,959	,051
EngxExtenua	,041	,030	,080		1,367	,173

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_Stress), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>		. Enter
2	EngxStress <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 <sup>a</sup>	,190	,184	,58735
2	,441 <sup>b</sup>	,194	,185	,58687

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Stress), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Stress), Zscore(Engagement), EngxStress

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,209	2	10,604	30,739	,000 <sup>b</sup>
	Residual	90,384	262	,345		
	Total	111,593	264			
2	Regression	21,699	3	7,233	21,000	,000 <sup>c</sup>
	Residual	89,894	261	,344		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Stress), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_Stress), Zscore(Engagement), EngxStress

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,222	,036		117,013	,000
	Zscore(Engagement)	,249	,038	,383	6,579	,000
	Zscore(CPSQ_Stress)	-,081	,038	-,125	-2,149	,033
2	(Constant)	4,233	,037		113,786	,000
	Zscore(Engagement)	,235	,039	,362	5,976	,000
	Zscore(CPSQ_Stress)	-,078	,038	-,120	-2,065	,040
	EngxStress	,037	,031	,070	1,193	,234

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_SintDepress), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>		. Enter
2	EngxSintDep <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,440 <sup>a</sup>	,194	,187	,58609
2	,440 <sup>b</sup>	,194	,184	,58721

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SintDepress), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SintDepress), Zscore(Engagement), EngxSintDep

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,595	2	10,797	31,433	,000 <sup>b</sup>
	Residual	89,998	262	,344		
	Total	111,593	264			
2	Regression	21,595	3	7,198	20,876	,000 <sup>c</sup>
	Residual	89,998	261	,345		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SintDepress), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_SintDepress), Zscore(Engagement), EngxSintDep

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	4,222	,036		117,264	,000	
	Zscore(Engagement)	,246	,038	,378	6,509	,000
	Zscore(CPSQ_SintDepress)	-,091	,038	-,139	-2,401	,017
2 (Constant)	4,222	,037		112,595	,000	
	Zscore(Engagement)	,246	,040	,378	6,157	,000
	Zscore(CPSQ_SintDepress)	-,091	,038	-,139	-2,395	,017
	EngxSintDep	,001	,035	,001	,015	,988

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_StressSomat), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>	.	Enter
2	EngxStressSom <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,464 <sup>a</sup>	,215	,209	,57827
2	,466 <sup>b</sup>	,217	,208	,57847

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_StressSomat), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_StressSomat), Zscore(Engagement), EngxStressSom

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23,982	2	11,991	35,859	,000 <sup>b</sup>
Residual	87,611	262	,334		
Total	111,593	264			
2 Regression	24,255	3	8,085	24,162	,000 <sup>c</sup>
Residual	87,338	261	,335		
Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_StressSomat), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_StressSomat), Zscore(Engagement), EngxStressSom

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,222	,036			118,850	,000
Zscore(Engagement)	,238	,037	,367		6,470	,000
Zscore(CPSQ_StressSomat)	-,133	,037	-,205		-3,614	,000
2 (Constant)	4,228	,036			116,859	,000
Zscore(Engagement)	,232	,037	,357		6,201	,000
Zscore(CPSQ_StressSomat)	-,120	,039	-,185		-3,050	,003
EngxStressSom	,024	,027	,055		,904	,367

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_StressCog), Zscore(Engagement) <sup>b</sup>	.	Enter
2	EngxStressCog <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,438 <sup>a</sup>	,192	,186	,58661
2	,439 <sup>b</sup>	,193	,183	,58757

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_StressCog), Zscore(Engagement)

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_StressCog), Zscore(Engagement), EngxStressCog

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,435	2	10,717	31,145	,000 <sup>b</sup>
	Residual	90,158	262	,344		
	Total	111,593	264			
2	Regression	21,485	3	7,162	20,744	,000 <sup>c</sup>
	Residual	90,108	261	,345		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_StressCog), Zscore(Engagement)

c. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_StressCog), Zscore(Engagement), EngxStressCog

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,222	,036		117,160	,000
	Zscore(Engagement)	,242	,038	,372	6,291	,000
	Zscore(CPSQ_StressCog)	-,088	,038	-,136	-2,300	,022
2	(Constant)	4,218	,037		112,542	,000
	Zscore(Engagement)	,245	,040	,378	6,201	,000
	Zscore(CPSQ_StressCog)	-,091	,039	-,140	-2,326	,021
	EngxStressCog	-,011	,029	-,023	-,381	,704

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_SatisfTrabalho)		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	Zscore(CPSQ_ConfFamiTrab)		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
3	EngxCTF		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(CPSQ_StressCog), Zscore(CPSQ_InfluenTrab), Zscore(CPSQ_Ritmo), Zscore(CPSQ_InsegLabo), Zscore(CPSQ_Recompen), Zscore(CPSQ_ExigEmoc), Zscore(CPSQ_ConfFamiTrab), Zscore(CPSQ_ExigCog), Zscore(CPSQ_CompromisFaceTrabal), Zscore(CPSQ_ExigEscondEmoc), Zscore(CPSQ_Previsib), Zscore(CPSQ_ProbSono), Zscore(Engagement), Zscore(CPSQ_ConfTrabFami), Zscore(CPSQ_StressSomat), Zscore(CPSQ_ComunSociTrab), Zscore(CPSQ_Extenua), Zscore(CPSQ_SatisfTrabalho), Zscore(CPSQ_SignifTrabal), Zscore(CPSQ_SintDepress), Zscore(CPSQ_Stress) <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 <sup>a</sup>	,455	,408	,50034

a. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_StressCog), Zscore(CPSQ\_InfluenTrab), Zscore(CPSQ\_Ritmo), Zscore(CPSQ\_InsegLabo), Zscore(CPSQ\_Recompen), Zscore(CPSQ\_ExigEmoc), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab), Zscore(CPSQ\_ExigCog), Zscore(CPSQ\_CompromisFaceTrabal), Zscore(CPSQ\_ExigEscondEmoc), Zscore(CPSQ\_Previsib), Zscore(CPSQ\_ProbSono), Zscore(Engagement), Zscore(CPSQ\_ConfTrabFami), Zscore(CPSQ\_StressSomat), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(CPSQ\_Extenua), Zscore(CPSQ\_SatisfTrabalho), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_SintDepress), Zscore(CPSQ\_Stress)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,761	21	2,417	9,656	,000 <sup>b</sup>
	Residual	60,832	243	,250		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), Zscore(CPSQ\_StressCog), Zscore(CPSQ\_InfluenTrab), Zscore(CPSQ\_Ritmo), Zscore(CPSQ\_InsegLabo), Zscore(CPSQ\_Recompen), Zscore(CPSQ\_ExigEmoc), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab), Zscore(CPSQ\_ExigCog), Zscore(CPSQ\_CompromisFaceTrabal), Zscore(CPSQ\_ExigEscondEmoc), Zscore(CPSQ\_Previsib), Zscore(CPSQ\_ProbSono), Zscore(Engagement), Zscore(CPSQ\_ConfTrabFami), Zscore(CPSQ\_StressSomat), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(CPSQ\_Extenua), Zscore(CPSQ\_SatisfTrabalho), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_SintDepress), Zscore(CPSQ\_Stress)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	4,222	,031		137,362	,000
Zscore(Engagement)	,056	,044	,085	1,273	,204
Zscore(CPSQ_Ritmo)	-,014	,033	-,022	-,426	,671
Zscore(CPSQ_ExigCog)	-,009	,036	-,014	-,253	,800
Zscore(CPSQ_ExigEmoc)	-,004	,036	-,006	-,102	,919
Zscore(CPSQ_ExigEscondEmoc)	,017	,035	,026	,480	,632
Zscore(CPSQ_InfluenTrab)	,042	,035	,065	1,208	,228
Zscore(CPSQ_Previsib)	,010	,037	,015	,265	,792
Zscore(CPSQ_Recompen)	,044	,039	,068	1,144	,254
Zscore(CPSQ_ComunSociTrab)	-,014	,045	-,021	-,307	,759
Zscore(CPSQ_SignifTrabal)	,083	,048	,128	1,742	,083
Zscore(CPSQ_CompromisFaceTrabal)	-,097	,044	-,149	-2,220	,027
Zscore(CPSQ_SatisfTrabalho)	,338	,047	,520	7,141	,000
Zscore(CPSQ_InsegLabo)	-,008	,033	-,012	-,236	,814
Zscore(CPSQ_ConfTrabFami)	,003	,044	,005	,078	,938
Zscore(CPSQ_ConfFamiTrab)	-,097	,037	-,149	-2,630	,009
Zscore(CPSQ_ProbSono)	,045	,040	,069	1,124	,262
Zscore(CPSQ_Extenua)	,017	,052	,026	,317	,751
Zscore(CPSQ_Stress)	-,005	,059	-,007	-,080	,936
Zscore(CPSQ_SintDepress)	-,003	,051	-,005	-,069	,945
Zscore(CPSQ_StressSomat)	-,039	,045	-,060	-,856	,393
Zscore(CPSQ_StressCog)	-,018	,049	-,028	-,372	,710

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Excluded Variables<sup>a</sup>*

Model	Beta		Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
	In	t			Tolerance
1 EngxRitmo	-	-	,193	-,084	,933
	,064 <sup>b</sup>	1,307			
EngxExigCog	-	-,740	,460	-,048	,921
	,037 <sup>b</sup>				
EngxExigEmo	-	-,124	,902	-,008	,809
	,007 <sup>b</sup>				
EngxExiEscEmo	,006 <sup>b</sup>	,115	,908	,007	,866
EngxInfTrab	-	-	,277	-,070	,807
	,057 <sup>b</sup>	1,090			
EngxPrev	,021 <sup>b</sup>	,393	,694	,025	,776
EngxRecomp	,008 <sup>b</sup>	,145	,885	,009	,695
EngxComSocTrab	-	-,038	,970	-,002	,640
	,002 <sup>b</sup>				
EngxSigTrab	-	-,174	,862	-,011	,676
	,010 <sup>b</sup>				
EngxComTrab	-	-,109	,913	-,007	,766
	,006 <sup>b</sup>				
EngxInsLab	,018 <sup>b</sup>	,361	,719	,023	,912
EngxCTF	,095 <sup>b</sup>	1,818	,070	,116	,816
EngxCFT	-	-,103	,918	-,007	,885
	,005 <sup>b</sup>				
EngxProbSono	-	-	,110	-,103	,815
	,084 <sup>b</sup>	1,603			
EngxExtenua	-	-,755	,451	-,048	,729
	,042 <sup>b</sup>				
EngxStress	-	-,316	,752	-,020	,741
	,017 <sup>b</sup>				
EngxSintDep	-	-,545	,586	-,035	,824
	,028 <sup>b</sup>				
EngxStressSom	,032 <sup>b</sup>	,577	,565	,037	,736
EngxStressCog	-	-,358	,721	-,023	,775
	,019 <sup>b</sup>				

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors in the Model: (Constant), Zscore(CPSQ\_StressCog), Zscore(CPSQ\_InfluenTrab), Zscore(CPSQ\_Ritmo), Zscore(CPSQ\_InsegLabo), Zscore(CPSQ\_Recompen), Zscore(CPSQ\_ExigEmoc), Zscore(CPSQ\_ConfFamiTrab), Zscore(CPSQ\_ExigCog), Zscore(CPSQ\_CompromisFaceTrabal), Zscore(CPSQ\_ExigEscondEmoc), Zscore(CPSQ\_Previsib), Zscore(CPSQ\_ProbSono), Zscore(Engagement), Zscore(CPSQ\_ConfTrabFami), Zscore(CPSQ\_StressSomat), Zscore(CPSQ\_ComunSociTrab), Zscore(CPSQ\_Extenua), Zscore(CPSQ\_SatisfTrabalho), Zscore(CPSQ\_SignifTrabal), Zscore(CPSQ\_SintDepress), Zscore(CPSQ\_Stress)

## Anexo K – Testes da hipótese 3

### *Variables Entered/Removed<sup>a</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	CPSQ_ConfFamiTrab, CPSQ_ConfTrabFami <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. All requested variables entered.

### *Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,314 <sup>a</sup>	,098	,092	,61966	2,109

a. Predictors: (Constant), CPSQ\_ConfFamiTrab, CPSQ\_ConfTrabFami

b. Dependent Variable: SatGlobMedia

### *ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,989	2	5,495	14,310	,000 <sup>b</sup>
	Residual	100,604	262	,384		
	Total	111,593	264			

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

b. Predictors: (Constant), CPSQ\_ConfFamiTrab, CPSQ\_ConfTrabFami

### *Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
		Coefficients		Coefficients		Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,821	,127		38,104	,000		
	CPSQ_ConfTrabFami	-,113	,048	-,154	-2,349	,020	,796	1,256
	CPSQ_ConfFamiTrab	-,165	,051	-,212	-3,227	,001	,796	1,256

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

### *Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>*

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	CPSQ_ConfTrabFami	CPSQ_ConfFamiTrab
1	1	2,850	1,000	,01	,01	,02
	2	,102	5,294	,24	,06	,93
	3	,048	7,700	,75	,93	,06

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

*Residuals Statistics<sup>a</sup>*

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,4341	4,5437	4,2219	,20403	265
Residual	-2,99125	1,40843	,00000	,61731	265
Std. Predicted Value	-3,861	1,577	,000	1,000	265
Std. Residual	-4,827	2,273	,000	,996	265

a. Dependent Variable: SatGlobMedia

