

SATISFAÇÃO E
EMPENHAMENTO:
A influência da Carga Horária

INÊS CRUZ DUARTE COSTA

Orientador de Dissertação:
PROFESSOR DOUTOR FRANCISCO JOSÉ SANTOS CESÁRIO

Coordenador de Seminário de Dissertação:
PROFESSOR DOUTOR FRANCISCO JOSÉ SANTOS CESÁRIO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:
MESTRE EM PSICOLOGIA
Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professor Doutor Francisco Cesário, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações conforme o despacho da DGES, nº 19673/2006 publicado em Diário da República 2ª série de 26 de Setembro, 2006.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os que, seja de que forma for, marcaram esta jornada.

Os meus mais sinceros agradecimentos ao Professor Doutor Francisco Cesário, pela orientação sempre presente, pelo esclarecimento de todas as questões ao longo do tempo, pelo profissionalismo revelado na constante disponibilidade durante os últimos meses e sobretudo por permitir que esta investigação chegasse a “bom porto”.

À empresa que possibilitou a célere e dedicada recolha de dados para este estudo, a todos os seus participantes, sem vós este trabalho não seria possível.

À R. e à L. pela Amizade, pela escuta e ajuda com a partilha das próprias experiências, e não só, por acreditarem em mim nos momentos de menor inspiração.

À minha M. porque tudo o que sou vem de me teres feito acreditar que tudo é possível, basta querer e trabalhar. Obrigada por seres uma das maiores responsáveis por este momento e por sempre me permitires “o melhor possível” sem nunca esquecer o gozo da conquista.

Ao meu P. por todo o interesse e pelas grandes conversas sobre este tema. Obrigada pela herança genética do preciosismo (e não só) que todos os dias me ajudou.

E por último (ou devo dizer por primeiro) ao R., todos os dias és e foste uma fonte de inspiração, agradeço-te a calma, o apoio, o interesse, a dedicação, as injeções de confiança e motivação, o teu tempo despendido em prol do meu tempo e do sucesso deste trabalho. Obrigada pela tua simples existência.

Aos que hoje não podem estar aqui, a vossa existência física é recordada todos os dias e a vossa força e coragem vive em mim, este trabalho é também vosso. Muito obrigada e até sempre.

RESUMO

O presente estudo pretende analisar a influência da carga horária praticada pelos colaboradores (horário a tempo parcial ou horário a tempo integral) nos níveis de satisfação laboral e empenhamento afectivo face à organização onde desempenham funções. Espera-se que os colaboradores a desempenhar um horário a tempo integral revelem níveis superiores de satisfação laboral e empenhamento afectivo.

A investigação é desenvolvida através de um inquérito por questionário a uma amostra de 158 assistentes de relacionamento com o cliente. Os dois questionários aplicados pretendem avaliar (1) a satisfação laboral (Questionário de Satisfação Laboral S10/12 Méia e Peiró, 1989); (2) o empenhamento organizacional (Meyer e Allen, 1997) versão adaptada por Cesário, (2010). As hipóteses formuladas no estudo foram analisadas através das correlações entre variáveis e da comparação de médias.

Os resultados obtidos revelaram a inexistência de correlações estatisticamente significativas nos níveis de satisfação laboral e empenhamento afectivo dos colaboradores mediante a carga horária praticada. O teste de t para comparação de médias entre duas populações permitiu confirmar os resultados para ambas as variáveis, através da aceitação da hipótese nula que pressupõe a não existência de diferenças de médias para ambos os grupos. Através da análise das médias de resposta foi ainda possível observar que a satisfação laboral, empenhamento afectivo e empenhamento instrumental se encontram dentro dos resultados médios e o empenhamento normativo num nível baixo. Encontrou-se também uma ligeira diferença relativamente ao empenhamento instrumental com os colaboradores a tempo parcial com médias de resposta superiores às dos colaboradores a tempo integral.

Palavras-chave: tempo-integral, tempo-parcial, satisfação laboral, empenhamento afectivo.

ABSTRACT

The present study intends to analyze the influence of the work load practiced by workers (part-time or full-time) in the levels of job satisfaction and affective commitment towards the organization they work for. It is expected that full-time workers show higher levels of job satisfaction and affective organizational commitment.

The investigation is developed through an inquiry by questionnaire to a sample of 158 assistants of relationship with the customer. The two applied questionnaires intended to analyze (1) job satisfaction (Job Satisfaction Questionnaire S10/12 Mélia e Peiró, (1989)); (2) affective commitment (Meyer e Allen, 1997) version adapted by Cesário, (2010). The hypotheses formulated in the study have been analyzed through the correlations between variables and the comparison of means.

The obtained results have disclosed the inexistence of statistical significant correlations in the levels of job satisfaction and affective commitment of workers based on their work load. The t test for comparison of means between two populations allowed confirmation of the results for both variables, through the acceptance of the null hypothesis that estimates the inexistence of differences of means for both groups. Through the analysis of the response means it was possible to observe that job satisfaction, affective commitment and continuance commitment are within average results and normative commitment in a low level. A small difference regarding continuance commitment was found, with part-time workers showing higher response means than full-time workers.

Key-words: full-time, part-time, job satisfaction, affective commitment.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	9
ENQUADRAMENTO TEÓRICO	13
<i>Tempo Parcial e Tempo Integral</i>	13
<i>Satisfação Laboral</i>	17
<i>Empenhamento Organizacional</i>	28
OBJECTIVOS E HIPÓTESES	40
MÉTODO	42
<i>Delineamento do Estudo</i>	42
<i>Amostra</i>	42
<i>Instrumentos</i>	46
<i>Procedimento</i>	48
RESULTADOS	49
<i>Qualidades Métricas</i>	49
<i>Análise das Hipóteses</i>	57
DISCUSSÃO E CONCLUSÕES	61
<i>Limitações e Investigações Futuras</i>	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	77

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Distribuição dos colaboradores segundo o Género	45
Figura 2 – Distribuição dos colaboradores segundo a Idade	45
Figura 3 – Distribuição dos colaboradores segundo as Habilitações Literárias	46
Figura 4 – Distribuição dos colaboradores segundo a Antiguidade na Empresa	46
Figura 5 - Distribuição dos colaboradores segundo a Carga Horária	47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Sumário das definições de Satisfação Laboral	17
Tabela 2 – Teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) e valores de Assimetria e Curtose do questionário da Satisfação Laboral	51
Tabela 3 – Matriz Rodada das componentes da escala de Satisfação Laboral	52
Tabela 4 – <i>Alfa de Cronbach</i> do questionário da Satisfação Laboral	53
Tabela 5 – Testes de <i>Kolmogorov-Smirnov</i> (K-S) e valores de Assimetria e Curtose do questionário de Empenhamento Organizacional e das 3 subescalas	55
Tabela 6 – Matriz Rodada das componentes da escala de Empenhamento Organizacional	56
Tabela 7 – <i>Alfa de Cronbach</i> do questionário de Empenhamento Organizacional (12 itens) e das 3 subescalas	57
Tabela 8 – Matriz de Correlações entre as Variáveis	59
Tabela 9 – Teste t para comparação de médias	60

INTRODUÇÃO

Actualmente uma das preocupações dos gestores nas organizações é procurar formas flexíveis de contratação de colaboradores, mais adequadas às especificidades do negócio. Assim, o planeamento das necessidades em termos de volume de recursos humanos passa por contemplar o estabelecimento de um conjunto de horários de trabalho diversificados, fixos ou rotativos, ou por turnos, e ainda por contratações quer a tempo integral quer a tempo parcial. Nos últimos anos, as organizações têm recorrido crescentemente a estas formas mais flexíveis de contratação, o que tem originado um interesse por parte dos investigadores da área da psicologia das organizações ou do trabalho a procurarem estudar quais os efeitos destas formas de carga horária nos níveis de satisfação laboral e de empenhamento afectivo dos colaboradores.

A carga horária, a satisfação laboral e o empenhamento organizacional são temas que, deste modo, têm bastante interesse no meio organizacional na medida em que podem influenciar tanto o desempenho individual como o organizacional. Estes conceitos são fundamentais para a compreensão da vida de uma organização, seja ela pública ou privada e, assim, este estudo, procura contribuir para o conhecimento dos seus efeitos.

Processos como a globalização, a difusão das tecnologias de informação e a intensificação da concorrência provocaram importantes e significativas mudanças no mercado laboral. A empresa flexível aparece apresentando-se como a forma mais eficaz de assegurar a competitividade, num ambiente de instabilidade e de concorrência global. São várias as estratégias de reajustamento que as empresas têm ao seu dispor na reestruturação da organização do trabalho, sendo uma dessas estratégias o ajustamento das horas de trabalho. São também diversas as consequências que esta gestão flexível tem na vida dos indivíduos. Parece existir uma melhoria nas condições de vida e de trabalho para alguns indivíduos, com influência positiva na sua satisfação laboral e empenhamento afectivo, e uma possível deterioração para outros com influência negativa.

O trabalho a tempo parcial enquadra-se nas novas formas de trabalho sendo, deste modo, um indicador de flexibilidade do mercado de trabalho. Este tipo de trabalho constitui uma variável da política de emprego, que se traduz na possibilidade de aumentar a capacidade de adaptação dos mercados de trabalho, na dissociação das horas de exploração das de trabalho, e ainda a de ter em conta as pretensões dos trabalhadores quanto à redução do horário laboral.

Em 2009 em Portugal, 16,4% das mulheres trabalhavam em tempo parcial, uma proporção mais do que duas vezes superior à dos homens. Comparativamente a 1998, quando a duração de trabalho a tempo parcial quase triplicava a observada nos homens, baixou 0,7 pontos percentuais.

Durante as últimas duas décadas diversos estudos realizados pretenderam examinar as possíveis diferenças ao nível das atitudes laborais, nomeadamente da satisfação laboral e o empenhamento organizacional entre os colaboradores em tempo parcial e os colaboradores em tempo integral (Barling e Gallagher, 1996; Lee e Jonhson, 1991; Wakefield, Curry, Mueller e Price, 1987).

Para enfrentarem os desafios de forma efectiva e eficiente, as organizações devem reter os seus talentos. A retenção dos colaboradores depende da satisfação que os mesmos retiram do seu trabalho. Uma força de trabalho satisfeita contribui para níveis mais elevados de produtividade em resultado da diminuição do absentismo, da saída de bons empregados e de incidentes negativos derivados de comportamentos destrutivos. Os trabalhadores insatisfeitos demonstram uma propensão a serem contra produtivos ou mesmo agressivos no local de trabalho. De uma maneira geral, a organização beneficia do facto de as pessoas se sentirem satisfeitas com o seu trabalho.

Spector, (1997) citado por Crossman e Abou-Zaki, (2003) apresenta três razões determinantes para a satisfação laboral. Primeiro, as organizações devem ser dirigidas por valores humanitários. Com base nesses valores, devem esforçar-se por tratar os seus empregados com honra e respeito. Segundo, as organizações podem assumir uma posição utilitarista no respeitante ao comportamento que esperam por parte dos seus empregados, desejando o máximo esforço e empenho dos mesmos sem, no entanto, terem em conta as suas necessidades e desejos. A satisfação laboral pretende, assim, medir o grau de disfunção existente entre o que a organização pretende dos empregados e o que estes esperam da organização. Em terceiro lugar, a satisfação laboral pode também ser um indicador para as diferentes áreas operacionais das organizações, contribuindo, assim, para a tomada de decisão no sentido de melhorar as áreas mais problemáticas e para a construção de uma cultura organizacional uniforme que tenha em conta as duas primeiras razões.

Desde os finais da década de 70, o empenhamento organizacional tem emergido como um conceito fulcral no estudo dos comportamentos dos indivíduos em relação ao trabalho.

Diversos autores se têm debruçado sobre o empenhamento organizacional e a sua repercussão na competitividade e eficácia organizacional. (Mowday, Steers e Porter, 1979; O' Reilly e Chatman, 1986; Allen e Meyer, 1990)

Globalmente os estudos empíricos indicam que colaboradores mais empenhados com a organização tendem a desenvolver melhor desempenho, maior investimento profissional, mais comportamentos de cidadania organizacional e menos resistência à mudança.

O empenhamento organizacional é definido como o laço psicológico que estabelece uma ligação do trabalhador à organização podendo assumir três formas distintas: (1) complacência ou envolvimento instrumental em relação a recompensas extrínsecas; (2) identificação ou envolvimento baseado no desejo de afiliação; (3) interiorização ou envolvimento sustentado na congruência entre os valores individuais e organizacionais.

Um dos modelos mais conhecidos sobre o empenhamento ou compromisso organizacional é o modelo tridimensional de Meyer e Allen, (1997) in Gautam et al. 2004. Segundo os autores o compromisso apresenta-se de acordo com três dimensões; a afetiva, a normativa e a instrumental. A componente afectiva do empenhamento diz respeito aos aspectos emocionais do trabalhador, à identificação com a organização e à participação na organização. O argumento associado à componente afectiva do empenhamento é que um colaborador com empenhamento afectivo forte sente ligação emocional à organização e terá maior motivação ou um desejo mais significativo de contribuir para a organização, do que um colaborador com fraco empenhamento afectivo.

A componente normativa refere-se ao empenhamento baseado numa opinião ou numa obrigação moral para permanecer na organização. O empenhamento normativo reflecte um sentimento de dívida para com a organização e um sentimento de obrigação de continuar na organização. Os indivíduos com um elevado nível de empenhamento normativo sentem-se na obrigação de permanecer na organização porque acreditam que tal é “moralmente correcto”.

A componente instrumental do empenhamento tem que ver com a opção dos colaboradores por uma conduta conforme os objectivos da organização, e com a decisão de permanecer, ou não, na organização, consoante as avaliações que faz dos custos e benefícios associados à permanência ou à saída. Trata-se, no fundo, da consciência que o indivíduo tem dos custos associados ao deixar a organização.

O objetivo geral deste estudo passa por perceber se existem diferenças quanto aos níveis de satisfação laboral e empenhamento organizacional dos trabalhadores em Portugal que praticam diferentes cargas horárias, tempo parcial (20h/sem) e tempo integral (40h/sem), relativamente à empresa para a qual prestam serviços.

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Tempo Parcial e Tempo Integral

Segundo Kalleberg, (2000) as condições de trabalho consideradas “padrão”, (contratos a termo incerto ou contratos de efectividade), eram regra em muitas nações industriais durante a maior parte do século XX. No entanto, em meados dos anos 70 as mudanças na economia global aumentaram a competição e a incerteza entre as empresas e colocando-lhes maior pressão para uma subida nos lucros, bem como para uma maior flexibilidade na contratação de colaboradores e na resposta aos consumidores finais.

A legislação laboral vigente potenciou o crescimento e propagação das condições de trabalho alternativas ao encorajar os empregadores a evitar as obrigações e custos associados às condições de trabalho “padrão” (Lee, 1996; Cappelli et al., 1997 citado por Kalleberg, 2000). Adicionalmente, também as alterações demográficas na composição da força de trabalho promoveram este crescimento, como é exemplo o aumento de mulheres casadas e idosos na população laboral, populações que frequentemente privilegiam a flexibilidade disponível através de condições de trabalho alternativas. (Pfeffer e Baron, 1988)

O trabalho em tempo parcial é definido como um emprego de salário regular em que as horas de trabalho são menos do que o considerado “normal” (Thurman e Trah, 1990). Nos Estados Unidos da América, o trabalho em tempo parcial é sinónimo de uma carga horária inferior a 35 horas de trabalho semanais. (Kalleberg, 2000)

A definição de trabalho a tempo parcial varia consideravelmente nos países da OCDE, no entanto, é possível distinguir entre 3 abordagens: (1) uma classificação baseada na percepção do colaborador acerca da sua situação laboral; (2) um corte nas horas “habituais” de trabalho com os colaboradores que fazem menos horas de trabalho a serem considerados como colaboradores em tempo parcial; (3) um corte comparável baseado nas horas efectivamente trabalhadas durante a semana de referência (OCDE, 2010).

A proporção de pessoas nos Estados Unidos da América a trabalhar em tempo parcial aumentou de 13% em 1957 para 19% em 1993, com a maior parte deste aumento a situar-se antes de 1980 (Tilly, 1996) citado por Kalleberg, (2000). A incidência do trabalho em tempo parcial na Europa é ligeiramente inferior à dos Estados Unidos da América, com uma média de cerca de 17% da totalidade da força laboral da União Europeia a trabalhar em tempo parcial

(Parent-Thirion et al., 2007). O trabalho em tempo parcial constitui uma proporção relativamente pequena da força laboral na Grécia, Espanha, Portugal (DeGrip et al., 1997; Tregaskis et al., 1998), e Itália (5% no total, 3,5% de mulheres) (Thurman e Trah, 1990).

Ainda segundo Tilly, (1996) citado por Kalleberg, (2000) a maioria deste aumento no trabalho a tempo parcial antes de 1970 nos Estados Unidos da América deveu-se ao crescimento do trabalho voluntário a tempo parcial, com maior incidência entre as mulheres e os jovens. No entanto, a partir de 1970, o aumento verificado aconteceu entre aqueles que preferiam trabalho a tempo integral, isto pessoas que trabalham a tempo parcial por falta de alternativa do tempo integral, e que actualmente compõem cerca de $\frac{1}{4}$ dos trabalhadores a tempo parcial. Barker, (1993) afirma que o trabalho involuntário a tempo parcial, ou seja, trabalhos desempenhados por indivíduos que preferiam trabalhar em tempo integral, representa o aumento exponencial do trabalho em tempo parcial.

Segundo dados da OCDE, (2009) a incidência do trabalho em tempo parcial é muito superior nas mulheres do que nos homens em todos os países. Desde 2000 a 2009 a percentagem de mulheres com um horário a tempo parcial aumentou na maioria dos países.

Segundo Feldman, (1990) os colaboradores em tempo parcial representam a maior parte da força laboral em indústrias inteiras, tais como os serviços e o retalho, e o trabalho em tempo parcial é dominado por certos grupos como mulheres, e colaboradores mais novos e mais velhos.

Fox, (2010) atesta que os colaboradores em tempo parcial são na sua maioria mulheres com baixos salários e desde o início de 2007 o número de pessoas que adquirem um emprego em tempo parcial por razões económicas, porque não conseguem encontrar trabalho em tempo integral, tem aumentado exponencialmente.

O trabalho permanente e a tempo integral tem sido sempre o padrão para a maioria da força laboral (Connelly e Gallagher, 2004). Apesar disto, nos anos mais recentes a competitividade globalizante fez aumentar a procura pela flexibilidade relativa ao recrutamento dos recursos humanos das empresas, como exemplo o trabalho a tempo parcial (OCDE, 2002). No entanto, os resultados na associação entre as condições de trabalho alternativas e as suas consequências psicológicas têm sido inconsistentes (De Cuyper et al. 2008; Thorsteinson, 2003).

O trabalho a tempo parcial desvia-se da “norma” relativamente ao número de horas de trabalho diárias (Parent-Thirion et al., 2007), este factor implica a existência de *stressores*

específicos, como por exemplo a inclusão limitada do colaborador na organização (Martin e Sinclair, 2007), relações de trabalho mais fracas (Thorsteinson, 2003), e menos oportunidades para eventuais promoções ou formação (Corral e Isusi, 2004). Apesar disto, quando comparados os colaboradores a tempo parcial com os colaboradores a tempo integral, os resultados encontrados têm-se revelado repetidamente inconclusivos.

Durante as últimas duas décadas vários estudos examinaram as diferenças entre os colaboradores em tempo parcial e os colaboradores em tempo integral relativamente a diversas variáveis atitudinais e comportamentais (Barling e Gallagher, 1996; Lee e Jonhson, 1991; Wakefield, Curry, Mueller e Price, 1987). Estes estudos assumem implícita ou explicitamente que o trabalho a tempo parcial é menos desejado que o trabalho a tempo integral devido a um menor alinhamento entre a pessoa e a organização (Kirstof, 1996).

No seu estudo, Krausz, Sagie e Bidermann, (2000) não encontraram diferenças significativas ao nível das atitudes laborais para colaboradores em tempo parcial e colaboradores em tempo integral. De acordo com Feldman, (1990) não só os trabalhadores em tempo parcial diferem dos trabalhadores em tempo integral, mas existem também diferenças inerentes ao grupo dos trabalhadores em tempo parcial, dependendo das suas condições de trabalho.

Scandura e Lankau, (1997) verificaram que a existência de programas organizacionais para horários de trabalho flexíveis se relacionava com o empenhamento organizacional e a satisfação laboral em mulheres em cargos de direcção.

De acordo com Lee e Johnson, (1991) as diferenças sistemáticas nas atitudes laborais entre colaboradores a tempo parcial e colaboradores a tempo integral podem ter sido “mascaradas” pelas diferentes proporções de trabalhadores no horário preferido nos diversos estudos. O emprego de acordo com as preferências individuais pode induzir controlo sobre a situação de vida de cada um (Krausz, 2000), e providencia uma melhor adequação pessoa-trabalho.

Os colaboradores em condições de trabalho alternativas (ex: tempo parcial) atribuem à preferência pelo tipo de contrato um papel mais importante do que os trabalhadores em tempo integral, por exemplo, os trabalhadores em tempo parcial, mas não os trabalhadores em tempo integral, revelaram a intenção de permanecer num trabalho que não é da sua preferência se este tivesse o seu tipo de contrato preferencial (De Cuyper, Berntson e Isaksson, 2008).

Conway e Briner, (2002) apontam dois modelos explicativos para as possíveis diferenças entre os colaboradores em tempo parcial e os colaboradores em tempo integral. Os colaboradores em tempo parcial são considerados como estando parcialmente incluídos na organização por passarem menos tempo no local de trabalho e estarem mais envolvidos em actividades extra-organizacionais em comparação com os colaboradores em tempo integral (Katz e Kahn, 1979 in Conway e Briner, 2002). Relativamente à teoria do quadro de referência, acredita-se que os colaboradores em tempo parcial tenham quadros de referência diferentes dos colaboradores em tempo integral (Feldman, 1990; Miler e Terborg, 1979) em que o grupo de comparação e os aspectos do ambiente de trabalho seleccionados para avaliar o seu emprego diferem para ambos os grupos.

Satisfação Laboral

Cranny et al., (1992) citado por Weiss, (2002) acreditam que existe um claro consenso na definição de satisfação laboral.

Tabela 1 – Sumário das definições de Satisfação Laboral

Autor	Ano	Definição de Satisfação Laboral
Weiss, Dawis, England e Lofquist (in Scandura e Lankau, 1997)	1967	“A avaliação sumária geral que um individuo faz do seu ambiente de trabalho.”
Locke	1969	“O estado emocional prazeroso que resulta da apreciação de cada indivíduo do trabalho como facilitador da obtenção dos valores laborais. A dissatisfação laboral é o estado emocional não-prazeroso que resulta da apreciação de cada indivíduo do trabalho como sendo frustrante ou bloqueador da obtenção dos valores de cada um.”
Smith, Kendall e Hulin (in Moorman et al., 1993)	1969	“Sentimentos ou respostas afectivas a facetas da situação.”
Kalleberg	1977	“Uma orientação afectiva e geral da parte do indivíduo face aos papéis desempenhados presentemente no trabalho.”
Thierry e Koopman-Iwema (In Cunha et al., 2006).	1984	“O grau de bem-estar vivido no trabalho ou na situação de trabalho.”
Cranny, Smith e Stone (citado por Weiss, 2002)	1992	“Uma reacção afectiva (emocional) ao trabalho, que resulta da comparação dos resultados reais com aqueles que são desejados (expectáveis, merecidos, etc...).”
Brief (citado por Judge e Mount, 2002)	1998	“A atitude de cada um perante o trabalho.” Ou “um estado emocional expresso através da avaliação afectiva e/ou cognitiva de uma experiência de trabalho, com algum grau de favorabilidade ou desfavorabilidade.”
George e Jones (In Cunha et al., 2006).	1999	“O conjunto de sentimentos e crenças das pessoas sobre o seu actual trabalho. Além de terem atitudes sobre o seu trabalho como um todo, as pessoas podem também ter atitudes sobre os vários aspectos do seu trabalho, como o tipo de trabalho que fazem, os seus colegas, supervisores, subordinados ou o pagamento.”
Ferreira et al.	2001	“A satisfação categorizada enquanto afecto é um termo genérico onde podem estar inseridas as preferências, estados de ânimo, as avaliações e as emoções.”
Weiss	2002	“Um julgamento avaliativo positivo ou negativo que cada um faz relativamente ao seu trabalho ou situação laboral.”
Berta	2005	“Experiência de relações positivas com colegas e ao gosto pelo trabalho em si mesmo, concordando com o desempenho dos supervisores e tendo a liberdade para participar na tomada de decisão.”

De acordo com Weiss, (2002) para Miner parece desejável tratar a satisfação laboral como equivalente às atitudes laborais. Também o próprio Weiss, (2002) acredita que a satisfação laboral é uma atitude, no entanto, uma atitude não é uma reacção afectiva, uma atitude é uma avaliação ou um julgamento avaliativo face a um objecto atitudinal, e avaliação não é sinónimo de afecto, pelo que considera que as definições correntes de satisfação laboral obscureceram as diferenças entre três construtos relacionados mas distintos: avaliação dos empregos, crenças acerca dos empregos e experiências afectivas nos trabalhos.

No que concerne aos factores relacionados com este construto, é do conhecimento geral que diversas são as variáveis influenciadas pelo mesmo, bem como, as que o influenciam. Deste modo, de forma a facilitar o estudo da satisfação laboral, são frequentemente utilizados três tipos de modelos de investigação: (1) modelos centrados no indivíduo (identificam as influências disposicionais ligadas à satisfação); (2) modelos centrados nas situações (relacionam o ambiente de trabalho e os níveis de satisfação); (3) modelos centrados nas interacções (estudam o modo como a satisfação pode ser explicada pela adaptação entre as características individuais e as situações) (Cunha et al., 2006).

Para Cunha et al., (2006) quando efectuamos uma análise mais profunda sobre os aspectos laborais, apercebemo-nos, também, que muitos são antecedentes causais da satisfação tais como, políticas e práticas organizacionais (estilos de chefia, processos decisoriais), características da função (variedade, autonomia, feedback das tarefas) e características individuais (auto-estima, empenhamento, motivação para o sucesso).

Segundo Dickson e Lorenz, (2009) são diversos os factores que contribuem para a satisfação laboral, sendo um dos principais, o significado do trabalho para cada colaborador. Num estudo realizado por estes autores, procurou-se perceber a relação entre o significado e a satisfação laboral e este explicou a maioria da variância da satisfação. Goldthorpe, (1968) citado por Kalleberg (1977), argumenta que a satisfação com o trabalho não pode ser amplamente considerada sem o conhecimento do significado que os sujeitos colocam na sua actividade laboral.

Segundo Dickson e Lorenz, (2009) Pratt e Ashforth descrevem o significado do trabalho como sendo a noção de um colaborador que o seu trabalho tem um propósito e um significado. Thomas e Velthouse, (1990) definem o significado como o valor de uma tarefa quando comparado com as ideias e padrões de um indivíduo. Finalmente, Hackman e Oldham (1980) in

Dickson e Lorenz, (2009) descrevem o significado como o ajuste entre as exigências do trabalho e as crenças, valores e comportamentos. Os trabalhadores em tempo parcial, cujos empregos podem ser de menor qualidade do que as condições de trabalho padrão (Ferber e Waldfogel, 1998; Kalleberg, 2000), podem não ter fortes expectativas de que o seu trabalho tenha um objectivo ou seja alinhado com os seus valores e crenças.

Segundo Kalleberg, (1977) o trabalho tem vários significados ou dimensões para cada indivíduo. Uma dimensão intrínseca, que se refere às características associadas à tarefa em si que permitem ao colaborador desenvolver e utilizar as suas competências, ser auto-directivo e ter oportunidade de ver os resultados do mesmo. As dimensões extrínsecas referem-se às características do trabalho que proporcionam um conforto sólido, isto é, um trabalho “suave” composto por transportes convenientes de e para o trabalho, bons horários, sem exigência que provocam conflito, sem trabalho excessivo, denominando-se de dimensão de conveniência. A dimensão financeira que inclui determinantes como a remuneração, benefícios adicionais e segurança laboral. As relações com colegas de trabalho. A oportunidade que o trabalho oferece para o desenvolvimento de carreira. E por último, a adequação de recursos, que representa o desejo dos colaboradores em terem recursos adequados ao bom desempenho das suas tarefas e inclui características como se a ajuda, o equipamento, a autoridade e a informação requerida para o desempenho das funções são adequados, se os colegas são competentes e prestáveis e se a supervisão promove o desenvolvimento e conclusão da tarefa. Para este autor, os valores associados ao trabalho reflectem a consciência de cada indivíduo relativamente às condições que procuram relativamente à actividade que desenvolvem, e estes valores regulam as suas acções na procura de tais condições. Um valor pressupõe consciência, a algum nível, do objecto ou condição procurada enquanto uma necessidade não. Os dois conceitos estão estreitamente relacionados uma vez que os indivíduos podem valorizar esses factores associados a um emprego que satisfaz as suas necessidades, mas os valores podem também ser irracionais e, se os valores correspondem ou não às necessidades, são eles que regulam as suas acções e determinam as respostas emocionais.

Kalleberg, (1977) concluiu que quando cada dimensão é considerada separadamente, as recompensas têm um efeito grande e positivo na satisfação laboral, enquanto os valores têm um efeito negativo, menor mas estatisticamente significativo na satisfação laboral.

Carless, (2004) utilizou uma amostra de assistentes de apoio ao cliente para estudar a satisfação laboral concluindo que o significado do trabalho está significativamente relacionado com a satisfação laboral.

Para Jones, (2005) os trabalhadores que sentem ter um impacto positivo nos outros estão mais satisfeitos e o prestígio associado a um determinado trabalho pode também ser um factor de influência na satisfação laboral.

Schneider, (1987) afirma a existência de uma relação positiva entre a antiguidade ou efectividade e a satisfação laboral sugerindo que os colaboradores que se adaptam a uma organização estão mais satisfeitos e têm tendência a ter maior antiguidade. Já Dickson e Lorenz, (2009) hipotetizaram que os trabalhadores que se encontram na mesma empresa por um longo período de tempo devem reportar maiores níveis de satisfação laboral, no entanto, num seu estudo concluem que a antiguidade ou efectividade têm uma relação negativa com a satisfação laboral.

Hamermesh, (1999) conclui que as diferenças na satisfação laboral se encontram ligadas às diferenças ao nível da remuneração e que a influência das expectativas de carreira na satisfação laboral diminui com a idade.

Para Kalleberg, (1977) a ideia de que a satisfação que um sujeito obtém com o trabalho surge não apenas em função das características objectivas desse trabalho mas também pelas motivações do indivíduo foi primeiramente sugerida por Morse, (1953) citado por Kalleberg, (1977). Também outros autores sugerem que as possíveis diferenças nas atitudes laborais são o resultado dos diferentes tipos de trabalhadores (Bennett, Carson, Carson e Blum, 1994). Tendo em conta que os trabalhadores em tempo parcial e tempo integral diferem em várias características demográficas (Nardone, 1995), quaisquer diferenças encontradas entre trabalhadores em tempo parcial e tempo integral podem resultar de diferenças devidas às características dos indivíduos que detêm esses trabalhos.

De acordo com Kalleberg, (1977) diversos autores se interessaram pela satisfação laboral, por exemplo, como resultado de um sistema de valores pessoais que assume que um trabalho que permita a satisfação das necessidades individuais promove a dignidade humana, enquanto um trabalho sem estas características limita o potencial de desenvolvimento pessoal e é, por isso, valorizado negativamente. Outros investigadores existem, que se interessam pela ligação entre o grau de satisfação com o trabalho e o papel da qualidade da vida fora do trabalho: especialmente

a saúde física e mental de cada um. Ainda outros estão motivados para estudar a satisfação laboral decorrente de um desejo para aumentar a produtividade e o funcionamento organizacional, ao melhorar a qualidade das experiências laborais dos trabalhadores. Enquanto estas preocupações têm a sua base em diferentes perspectivas, elas partilham o reconhecimento da importância do trabalho na totalidade da experiência de vida de um indivíduo e a desejabilidade de uma experiência profissional positiva.

Na globalidade, existem três tipos de explicações para as diferenças na satisfação dos trabalhadores. A primeira explica esta variação em termos da personalidade individual dos trabalhadores e tenta estabelecer uma relação entre as medidas de ajustamento ou neuroticismo e a satisfação laboral. Enquanto as variáveis da personalidade têm, sem dúvida, efeito na satisfação laboral, tal explicação é inadequada porque ignora a associação entre a satisfação laboral e as características do trabalho. Uma segunda explicação vê a variação na satisfação laboral apenas como uma função das diferenças na natureza do trabalho que as pessoas desempenham. Este tipo de explicação da variação na satisfação laboral pode ser de carácter “estrutural”, em que as atitudes dos trabalhadores são vistas como um reflexo directo da estrutura do local de trabalho. Apesar disto, esta perspectiva levanta importantes problemas teóricos que questionam a sua utilidade para um amplo entendimento da satisfação laboral. Em particular, não considera as diferenças individuais nos níveis de satisfação de pessoas com as mesmas características profissionais. Tais diferenças surgem, não apenas porque as pessoas avaliam características objectivas do trabalho de forma diferente mas também pelas diferenças no que as pessoas procuram obter com o trabalho, sendo esta a terceira explicação (Kalleberg, 1977). Para Kalleberg, (1977) esta visão do processo, sublinhando a variação na satisfação laboral implica a operação de dois tipos de factores: as características percebidas do trabalho, que representam o grau de satisfação disponível pelas dimensões particulares do trabalho, e os valores laborais, que representam os significados que os indivíduos ligam a estas características percebidas do trabalho.

Segundo Vallejo, Vallejo e Parra, (2001) a satisfação laboral resulta da troca entre as exigências e as expectativas de uma organização, e das expectativas e objectivos pessoais dos colaboradores. A satisfação laboral refere-se aos sentimentos dos colaboradores face a diferentes aspectos do seu trabalho. Em relação aos factores que determinam a satisfação laboral, podemos distinguir entre os factores não pessoais (circunstâncias mais ou menos fora do controlo do colaborador), e agentes pessoais tais como características psicológicas, sociológicas e culturais do próprio colaborador. Dados empíricos demonstram que a influência de condições materiais na

insatisfação laboral é mínima. No entanto, o tipo de trabalho e a falta de variedade no emprego são considerados factores importantes na avaliação da satisfação.

Grande parte da pesquisa em trabalhadores em tempo parcial foca-se em possíveis diferenças nas atitudes laborais quando comparados com os trabalhadores em tempo integral (Eberhardt e Shani, 1984; Jackofsky e Peters, 1987; Logan, O'Reilly, e Roberts, 1973; McGinnis e Morrow, 1990; Miller e Terborg, 1979; Shockey e Mueller, 1994; Sinclair, Martin, e Michel, 1999; Steffy e Jones, 1990; Still, 1983; Vecchio, 1984; Wetzel, Soloshy, e Gallagher, 1990; Wotruba, 1990). Os resultados têm sido inconsistentes, com alguns a confirmar que os trabalhadores em tempo parcial têm níveis inferiores de satisfação laboral (Hall e Gordon, 1973; Miller e Terborg, 1979; Shockey e Mueller, 1994), alguns atestando níveis mais elevados de satisfação laboral (Barker, 1993; Eberhardt e Shani, 1984; Fenton O' Creevy, 1995; Fields e Thacker, 1991; Jackofsky e Peters, 1987; Roberts, Glick, e Rothchford, 1982; Peters, Jackofsky, e Salter, 1981; Sinclair et al., 1999; Wotruba, 1990), ainda outros concluíram que não existem diferenças significativas ao nível da satisfação laboral (Krausz, Sagie, e Bidermann, 2000; Levanoni e Sales, 1990; Logan et al., 1973; Steffy e Jones, 1990; Vecchio, 1984).

O conceito da inclusão parcial sugere que cada indivíduo é membro de múltiplos sistemas sociais tendo múltiplos papéis a desempenhar (Katz e Kahn, 1979 in Conway e Briner, 2002). A organização exige que os indivíduos desempenhem certo tipo de papéis que são tipicamente parte integrante da identidade individual, apesar disso, apenas parte do indivíduo está incluído na organização. Miller e Terborg, (1979) propuseram a inclusão parcial como uma possível explicação da satisfação laboral. Os autores especularam que os trabalhadores em tempo parcial podem não estar incluídos na mesma extensão que os trabalhadores em tempo integral relativamente ao sistema social da organização, manifestando menores níveis de satisfação do que os trabalhadores em tempo integral. Em vez disso, os trabalhadores em tempo parcial podem estar mais envolvidos nos papéis não relacionados com o trabalho e outras actividades em comparação com os trabalhadores em tempo integral. Em consistência com esta ideia, uma série de outros estudos concluem que os trabalhadores em tempo parcial têm níveis inferiores de envolvimento laboral (Martin e Hafer, 1995; Wetzel et al., 1990), indicando que o trabalho pode ser de importância inferior para estes colaboradores, que podem sentir-se menos integrados na organização. Barker, (1993) descobriu que os colaboradores em tempo parcial estavam mais satisfeitos com o seu trabalho apesar de se sentirem mais excluídos da organização em comparação com os colaboradores em tempo integral.

Já Eberhardt e Shani, (1984) acreditavam que os seus dados, indicando que os trabalhadores em tempo parcial estão mais satisfeitos do que os trabalhadores em tempo integral, sugerem que os trabalhadores em tempo parcial têm menos conhecimentos acerca dos acontecimentos dentro da organização e, por isso, teriam menos informação negativa acerca da mesma. Os trabalhadores em tempo parcial podem sentir menor satisfação porque se consideram como fazendo menos parte da organização (Miller e Terborg, 1979) ou podem ser expostos a menos problemas e políticas organizacionais, o que pode prevenir o desenvolvimento de atitudes negativas (Eberhardt e Shani, 1984).

Alguns autores especularam que os trabalhadores em tempo parcial podem estar mais insatisfeitos porque comparam a sua situação com a dos trabalhadores em tempo integral. Logan et al. (1973) explicou que o facto de não encontrar diferenças significativas na satisfação laboral entre trabalhadores em tempo parcial e em tempo integral pode ter sido o resultado de diferentes referenciais utilizados pelos mesmos, apesar da ideia de referência nunca ter sido estabelecida, ou seja, os trabalhadores em tempo parcial podem ter evidenciado níveis similares de satisfação em comparação com os trabalhadores em tempo integral porque compararam a sua situação com a de outros trabalhadores em tempo parcial, enquanto os trabalhadores em tempo integral utilizaram outros trabalhadores em tempo integral como comparação.

Feldman e Doeringhaus, (1992) concluíram que 82% dos colaboradores em tempo parcial na sua amostra utilizaram outros trabalhadores em tempo parcial como comparação, evidenciando que os trabalhadores em tempo parcial e em tempo integral têm ideias de referência diferentes. No entanto, os trabalhadores em tempo parcial não são todos iguais (Feldman, 1990), e alguns tipos de trabalhadores em tempo parcial terão mais tendência a comparar-se com trabalhadores em tempo integral. Eberhardt e Moser, (1995) concluíram que aproximadamente metade dos trabalhadores em tempo parcial utilizam trabalhadores em tempo integral como referência, enquanto a outra metade afirma ter utilizado trabalhadores em tempo parcial. Se os trabalhadores em tempo parcial se comparam a outros trabalhadores em tempo parcial, não devemos esperar diferenças na sua satisfação em comparação com os trabalhadores em tempo integral. Se, no entanto, os trabalhadores em tempo parcial utilizam trabalhadores em tempo integral como grupo de referência, os trabalhadores em tempo parcial estarão provavelmente mais insatisfeitos em comparação com os trabalhadores em tempo integral porque, tipicamente, têm uma remuneração inferior e menos benefícios.

De acordo com a teoria de Seashore e Taber, (1975) as concepções que prevalecem vêem a satisfação laboral como fruto das características específicas do trabalho e do ambiente de trabalho, por um lado, e das características da pessoa por outro, com as características relevantes do trabalho e as características pessoais a depender de combinações e interações entre elas. Os empregos mais desafiantes estão associados a maior satisfação laboral. A maior parte da pesquisa acerca da satisfação laboral foca-se na ideia de que a satisfação laboral do indivíduo é em grande parte produto directo das características objectivas do trabalho e da envolvente imediata. Está ainda estabelecido que as correlações entre as características do trabalho e a satisfação laboral são altamente interdependentes dos factores demográficos, ocupacionais e de personalidade. Tendo em conta a existência de características pessoais e individuais prevalentes, podemos esperar que algumas pessoas, independentemente dos ambientes que encontram, podem experimentar e manifestar níveis de satisfação diferentes de outros em ambientes idênticos. A satisfação laboral está correlacionada com a idade (quanto maior a idade, mais satisfeito o colaborador), com o género (apenas a interacção com outras variáveis demográficas), com as concretizações académicas (aqueles que têm mais do que o 12º ano estão mais satisfeitos). As teorias de motivação laboral incluem a ideia de que a geração e manutenção da motivação residem na experiência de resultados compatíveis com as expectativas e percepções individuais. Encontra-se estabelecido que uma discrepância entre as capacidades que o indivíduo tem e as capacidades que lhe são pedidas para o desempenho de uma determinada função são fortes preditores da satisfação laboral.

Quinn et al. (1973) citado por Seashore e Taber, (1975) afirmam que a insatisfação laboral está significativamente relacionada com a insatisfação com a vida, baixa auto estima, depressão, sintomas psicossomáticos, fadiga relacionada com o trabalho, e a participação em organizações recreativas. São também encontradas correlações significativas com acidentes de trabalho e doenças.

Mais recentemente, a pesquisa nesta área foca-se em perceber se a carga horária do sujeito é congruente com a carga horária que o mesmo pretende exercer (Burke e Greenglass, 2000). Esta congruência pode ser conceptualizada quando existe uma adequação entre aquilo que o colaborador deseja e o que o trabalho oferece, o que define a adequação pessoa-trabalho (Edwards, 1991 in Thorsteinson, 2003). De acordo com a teoria do ajustamento do trabalho (Dawis e Lofquist, 1984 in Thorsteinson, 2003) a satisfação de um trabalhador indica o grau em que a envolvência preenche os seus requisitos. Logo, os indivíduos cuja carga horária vai de

encontro ao que preferem terão maior satisfação laboral do que os indivíduos cuja carga horária não vai de encontro à sua preferência. Burke e Greenglass, (2000) concluíram que os trabalhadores em tempo parcial que desejam um trabalho em tempo integral estão mais satisfeitos com o seu trabalho do que os trabalhadores em tempo integral que desejam um trabalho em tempo parcial. O trabalho em tempo parcial pode ser dividido em duas categorias, trabalhadores que trabalham em tempo parcial voluntariamente e trabalhadores que trabalham em tempo parcial involuntariamente. Feldman, (1990) argumenta que os trabalhadores em tempo parcial que escolhem essa carga horária têm maiores níveis de satisfação laboral do que os trabalhadores em tempo parcial que fazem essa carga horária de forma involuntária devido a uma incapacidade para encontrar uma posição em tempo integral. Outros estudos, (Eberhardt e Moser, 1995; Keil et al., 2000), examinaram esta hipótese e geralmente encontraram pequenos ou insignificantes efeitos.

A proporção de trabalhadores involuntários em tempo parcial, isto é, aqueles que preferem trabalhar em tempo integral, é de cerca de 22% na UE (Parent-Thirion et al., 2007). Os trabalhadores involuntários a tempo parcial estão menos satisfeitos (Thorsteinson, 2003) do que aqueles que trabalham voluntariamente em tempo parcial.

Tilly, (1991 e 1996) citado por Kalleberg, (2000) distinguiu entre trabalhos a reter e trabalhos secundários. Os trabalhos a reter são aqueles que são considerados bons, porque têm elevados níveis salariais, oportunidades de promoção e requerem múltiplas competências. Os trabalhos secundários são considerados maus, porque têm baixos níveis salariais, poucas oportunidades de promoção, requerem competências básicas, e são caracterizados por tarefas rotineiras e monótonas. Os trabalhadores em tempo parcial em trabalhos secundários podem ter mais atitudes laborais negativas do que os trabalhadores em tempo integral devido ao trabalho monótono e baixo pagamento. Da mesma forma, trabalhadores em tempo parcial que têm trabalhos a reter podem ter atitudes laborais muito semelhantes às dos trabalhadores em tempo integral devido à elevada qualidade do trabalho em tempo parcial e às elevadas recompensas.

Thorsteinson, (2003) verificou que existem poucas diferenças entre trabalhadores em tempo integral e tempo parcial no que diz respeito à sua satisfação laboral no geral, apesar disso, os resultados encontrados relativamente às várias dimensões da satisfação laboral foram múltiplos. Os trabalhadores em tempo integral evidenciaram maiores níveis de satisfação com os colegas e remuneração do que os trabalhadores em tempo parcial. Os trabalhadores em tempo integral estão mais satisfeitos com o seu trabalho do que os trabalhadores em tempo parcial. Não foram identificadas diferenças para os trabalhadores em tempo parcial e tempo integral

relativamente à satisfação com as oportunidades de promoção e com o supervisor. Os trabalhadores que fazem tempo parcial voluntariamente revelam maiores níveis de satisfação laboral do que os trabalhadores que fazem tempo parcial involuntariamente. Da mesma forma, os trabalhadores que fazem tempo parcial voluntariamente têm maiores níveis de satisfação laboral do que os trabalhadores que fazem tempo integral.

Miller e Terborg, (1979) desenvolveram um estudo em que as medidas de satisfação laboral, remuneração, benefícios, supervisão e o trabalho em geral foram recolhidas de uma amostra de 399 trabalhadores em tempo integral e 665 trabalhadores em tempo parcial, concluindo que os trabalhadores em tempo parcial estavam menos satisfeitos com o trabalho, benefícios e funções em geral. Os trabalhadores em tempo parcial revelaram, portanto, níveis inferiores de satisfação com o trabalho, benefícios e as tarefas no seu todo em comparação com os trabalhadores em tempo integral. Não foram verificadas diferenças na satisfação com a supervisão, remuneração ou adiantamento.

Logan, O'Reilly e Roberts, (1973) investigaram as diferenças na satisfação laboral em mulheres a trabalhar num hospital. Não foram encontradas diferenças médias entre os trabalhadores em tempo parcial e tempo integral relativamente à satisfação. Hall e Gordon, (1973) inquiriram mulheres licenciadas com carreiras. Concluíram que as mulheres empregadas em tempo parcial tinham menores níveis de satisfação laboral e maior conflito de papéis do que as mulheres empregadas em tempo integral.

Hakim, (2005) concluiu que as colaboradoras em tempo parcial não se encontravam tão satisfeitas com o trabalho como alguns estudos reportam. Na realidade, as poucas que expressaram satisfação com o seu trabalho fizeram-no por este se enquadrar bem na sua vida familiar permitindo-lhes ultrapassar um período difícil na sua vida profissional.

Para De Cuyper, Notelaers e De Witte, (2009) a relação negativa existente entre a insegurança laboral e a satisfação pode ser explicada pelo tipo de contratação. As teorias de utilização do mercado de trabalho sublinham semelhanças entre trabalhadores com contrato a termo certo e trabalhadores permanentes que não existem nos trabalhadores de agência, por outro lado, os trabalhadores de agência podem confiar na agência para lhes garantir emprego face à perda de um outro o que representa uma forma de controlo e suporte social que não existe nos trabalhadores com contrato a termo certo.

A satisfação laboral diminuiu de 1987 para 1990, tanto para o género masculino como para o feminino e aumentou novamente de 1990 para 1998, apesar disso em 1998 a satisfação mantém-se abaixo do que estava em 1987. As mulheres tendem a reportar níveis superiores de satisfação laboral relativamente aos homens (Sibbald, Enzer, Cooper, Rout e Sutherland, 2000). Esta tendência decrescente na satisfação de 1987 para 1990, foi revertida em 1998, nomeadamente em relação a: reconhecimento pelo bom trabalho, quantidade de variedade no trabalho de cada um e condições físicas de trabalho. No entanto, a tendência decrescente da satisfação de 1987 para 1990 não demonstrou qualquer recuperação em relação à liberdade para escolher o próprio método de trabalho e quantidade de responsabilidade proporcionada. Três aspectos da satisfação que melhoraram de 1987 para 1990, diminuíram desde essa altura, são eles: a remuneração, as horas de trabalho e a oportunidade para utilizar as capacidades ou aptidões próprias (Weiss, 2002).

Em 1987, as mulheres tendem a demonstrar níveis de satisfação superior à dos homens, excepto em relação às condições físicas do trabalho em que os homens reportam níveis de satisfação superiores aos das mulheres. Em 1998 as mulheres estavam significativamente mais satisfeitas do que os homens no que diz respeito à satisfação global, remuneração, oportunidade para utilizar as capacidades/ aptidões próprias e horas de trabalho (Weiss, 2002).

Para Weiss, (2002) estas alterações relativas aos níveis de satisfação podem reflectir as reformas ocorridas que fazem com que a força laboral se altere. No entanto, pode também ser atribuída, em parte, a um aumento no trabalho flexível e em tempo parcial que cresceu estrondosamente entre 1990 e 1991. Alguns autores mostram que o trabalho em tempo parcial está associado a níveis inferiores de *stress* e a níveis superiores de satisfação laboral em relação ao trabalho em tempo integral. Outro dos factores que poderá estar a afectar a satisfação é o facto de a estrutura etária da força laboral estar a mudar. Adicionalmente, o aumento do trabalho em tempo parcial e a proporção crescente de mulheres na força laboral são um indicador positivo em relação a uma possível melhoria nos níveis de satisfação laboral.

Empenhamento Organizacional

Na perspectiva de Allen e Meyer, (1990) que representa a maioria das definições, o empenhamento organizacional é considerado uma ligação afectiva ou emocional à organização, em que o indivíduo fortemente empenhado se identifica, está envolvido e gosta de fazer parte da organização.

O empenhamento organizacional representa a identificação de um colaborador com os objectivos da organização, o quanto o indivíduo valoriza o facto de fazer parte dessa organização e o nível a que está disposto trabalhar para atingir os objectivos da organização (Mowday, Steers e Porter, 1979).

Para Becker, (1960) o empenhamento organizacional é visto como uma tendência para adoptar linhas de actividade consistentes com base na percepção de custos do indivíduo.

Os modelos teóricos acerca do empenhamento citados por Scholl, (1981) e Wiener, (1982) descrevem o empenhamento como uma atitude que pode promover o sacrifício pessoal para o bem da organização (Moorman, Niehoff e Organ, 1993).

Em contexto de trabalho, o construto empenhamento pode designar a relação do indivíduo relativamente a diversas vertentes no trabalho, como a carreira, o sindicato, o trabalho e a organização (Morrow e Wirth, 1989).

Uma primeira abordagem ao construto de empenhamento organizacional conceptualiza-o como uma atitude (Becker, 1960; Allen e Meyer, 1990; Meyer e Allen, 1984; Mowday et al., 1979; O'Reilly e Chatman, 1986). Enquanto outros autores, numa segunda abordagem, conceptualizam-no como um comportamento (Oliver, 1990; Randall, Fedor e Longenecker, 1990; Wiener e Gechman, 1977).

Existe um ponto de concordância na literatura em considerar o empenhamento como uma atitude (Allen e Meyer, 1990; Angle e Perry, 1981; Buchanan, 1974; Jaros, Jermier, Koehler, e Singigh, 1993; O'Reilly e Chatman, 1986). Alguns investigadores referem-se ao empenhamento como um estado psicológico (Allen e Meyer, 1990), e outros referem-se simplesmente a um laço ou uma ligação (Mathieu e Zajac, 1990) do indivíduo à organização; uma ligação afectiva (Buchanan, 1974); uma orientação (Sheldon, 1971); uma “prontidão para agir” (Leik et al., 1999 citado por Solinger et al. 2008). Todas estas descrições são estruturalmente semelhantes ao que é

considerada uma atitude: o estado interno de uma pessoa que precede e guia a acção, sentimentos, crenças, e inclinações comportamentais (Ajzen, 2001; Eagly e Chaiken, 1993).

Na abordagem do empenhamento organizacional como um comportamento, Wiener, (1982) menciona que é do somatório de pressões normativas internalizadas que o indivíduo age de acordo com os objectivos e interesses organizacionais e que o comportamento expresso pelos indivíduos se baseia na conduta que acreditam ser moralmente correcta.

O conceito de empenhamento organizacional tem assumido um papel de relevo na explicação dos diversos tipos de relações laborais existentes em contexto de trabalho. Muitos têm sido os estudos que põem em evidência esta situação de centralidade do comprometimento organizacional, relacionando-o com outros modelos e variáveis antecedentes, correlacionadas ou consequentes (Cohen, 2003; Meyer & Allen, 1997 in Gautam et al. 2004; Meyer, Becker e Vandenberghe, 2004; Meyer, Stanley, Herscovich e Topolnytsky, 2002). Portugal não tem sido alheio a esta tendência, tendo aparecido diversos estudos em que o elemento central é o comprometimento organizacional (Ferreira, 2005; Ferreira, Diogo, Ferreira & Valente, 2006; Rego & Souto, 2004; Rego, Leite, Carvalho, Freire & Vieira, 2004; Rodriguez, Franco & Santos, 2006).

Nascimento, Lopes e Salgueiro, (2008) atestam que apesar de inicialmente o empenhamento organizacional ter sido abordado como um construto unidimensional (Mowday et al., 1982 citado por Nascimento, 2008), estudos apontam para a sua multidimensionalidade (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1997 in Gautam et al., 2004; Meyer et al., 2004; Hunt & Morgan, 1994; Rego et al., 2004), podendo mesmo afirmar-se que essa multidimensionalidade explica melhor a compreensão do comportamento individual em determinado contexto organizacional (Meyer & et al., 2004).

Na perspectiva de O' Reilly e Chatman, (1986) o empenhamento é definido como o laço psicológico que estabelece uma ligação do trabalhador à organização podendo assumir três formas distintas: (1) complacência ou envolvimento instrumental em relação a recompensas extrínsecas; (2) identificação ou envolvimento baseado no desejo de afiliação; (3) interiorização ou envolvimento sustentado na congruência entre os valores individuais e organizacionais.

O modelo de empenhamento organizacional desenvolvido por Penley e Gould, (1988) define que os indivíduos podem estar empenhados de forma (1) moral, (2) calculativa ou (3) alienativa face à organização. O empenhamento moral é uma forma afectiva fortemente positiva

centrada na aceitação e identificação dos objectivos organizacionais. O empenhamento calculativo é uma forma instrumental caracterizada pela satisfação com a relação de troca. E o empenhamento alienador é uma forma afectiva fortemente negativa caracterizada pela falta de controlo do ambiente interno, baixo nível de envolvimento na função, falta de poder do empregado e uma falta percebida de alternativas.

No modelo de empenhamento organizacional proposto por Allen e Meyer, (1987) este construto encontra-se dividido em três abordagens distintas, intituladas de empenhamento afectivo, empenhamento normativo e empenhamento instrumental. Os trabalhadores com forte empenhamento afectivo permanecem na organização porque é isso que querem, aqueles com forte empenhamento normativo permanecem porque acham que devem, enquanto os que têm elevado empenhamento instrumental permanecem na organização porque precisam.

A componente afectiva do empenhamento organizacional diz respeito à ligação emocional do trabalhador, à sua identificação e ao seu envolvimento com a organização. A componente normativa refere-se ao sentimento de obrigação do trabalhador de permanecer com a organização. Finalmente, enquanto a componente instrumental refere-se ao empenhamento baseado nos custos que os trabalhadores associam à saída da organização (Allen e Meyer, 1990). Apesar das diferentes conceptualizações acerca do empenhamento vigentes na literatura, todas reflectem pelo menos uma das três dimensões: ligação afectiva, custos percebidos e obrigação (Meyer e Allen, 1997 in Gautam et al., 2004).

Para Allen e Meyer, (1996) e Meyer e Allen, (1997) in Gautam et al. 2004 o empenhamento afectivo aumenta quando o trabalhador cria e reconhece sua identidade com a da organização. Esta ligação afectiva pode surgir quando o trabalhador sente que a organização o respeita e apoia de forma justa, confia nos seus superiores e na organização, quando se encontra satisfeito e realizado no trabalho, existe congruência entre objectivos pessoais e os organizacionais, crê nos valores humanos da organização e quando sente que a organização tem responsabilidade social.

O empenhamento instrumental aumenta quando o colaborador reconhece, por um lado, que se abandonar a organização perderá todo o investimento nela efectuado e por outro não existe a alternativa de mudar de emprego para outra organização. Porém, quando o trabalhador se sentir insatisfeito, injustiçado, sem oportunidades para desenvolver o seu potencial e a realizar

trabalho rotineiro e sem desafios é provável que estabeleça uma ligação instrumental (Allen e Meyer, 1996).

No Modelo dos Três Componentes, o empenhamento normativo tende a aumentar quando o trabalhador interioriza as normas da organização pelo processo de socialização, recebe recompensas que o levam a agir de forma recíproca ou estabelece com a organização um contrato psicológico. É provável que desenvolva o dever de lealdade à organização quando se sente satisfeito no trabalho, gratificado e apoiado, quando percebe que os seus valores e os da organização são comuns, no momento que confia nos seus líderes e quando reconhece que a organização partilha políticas de recursos humanos que valorizam os seus trabalhadores (Allen e Meyer, 1996; Meyer e Allen, 1997 in Nascimento et al. 2008).

O conceito de empenhamento afectivo deriva do conceito de empenhamento organizacional de Porter et al., (1974) e refere-se ao empenhamento atitudinal por outros investigadores (Meyer e Allen, 1997 in Gautam et al., 2004). O empenhamento afectivo, na definição de Porter et al., (1974) tem três componentes principais: (1) uma forte crença na organização e a aceitação dos objectivos da mesma, (2) a vontade de exercer um esforço considerável em benefício da organização, e (3) um desejo de se manter como membro da organização.

Mowday et al., (1979) consideram que os antecedentes da ligação afectiva à organização podem ser agrupados em quatro categorias: características pessoais, características do trabalho, experiências de trabalho e características estruturais. Buchanan, (1974) definiu o empenhamento afectivo como uma ligação afectiva aos objectivos e valores da organização, ao papel de cada um em relação a esses objectivos e valores, e à organização por si só.

Segundo Gautam, Dick e Wagner, (2004) o empenhamento afectivo tem três componentes: ligação emocional, identificação e envolvimento. Para Bergami e Bagozzi, (2000) o empenhamento afectivo é um construto relacionado com a identificação. Para Mowday et al., (1979) o empenhamento afectivo é caracterizado por pelo menos três factores: (1) uma forte crença na aceitação dos objectivos e valores da organização; (2) a disposição para exercer um esforço considerável em prol da organização; e (3) um forte desejo de continuar membro da organização.

A componente normativa do empenhamento organizacional é influenciada pelas experiências individuais do indivíduo, tanto anteriores como subsequentes à sua entrada para a organização (Wiener, 1982).

À semelhança do empenhamento normativo, Jaros et al., (1993), conceberam o empenhamento moral. Este conceito é definido como o grau segundo o qual um indivíduo está psicologicamente ligado a uma organização através da interiorização dos seus objectivos, valores e missão. O empenhamento moral difere do empenhamento afectivo porque reflecte um sentido de dever, uma obrigação ou vocação para trabalhar na organização, mas não obrigatoriamente uma ligação emocional e difere do empenhamento instrumental, porque não concerne aos cálculos pessoais de incentivos e custos (Jaros et al., 1993).

Wiener, (1982) considera que a componente de instrumental do empenhamento organizacional também se desenvolve com base em dois factores: a magnitude ou número de investimentos que os sujeitos fazem e a existência de uma falta de alternativas, percebida pelo colaborador. Quanto menos alternativas os trabalhadores consideram ter, maior será o seu empenhamento instrumental para com o actual empregador.

O Modelo dos Três Componentes (TCM) proposto por Allen e Meyer tem por base a concepção de que o empenhamento organizacional é composto pela ligação afectiva do colaborador com a organização, os custos percebidos de abandonar a organização, e um sentimento de obrigação para permanecer na organização. Desta forma, o Modelo dos Três Componentes liga três correntes da pesquisa anterior em matéria de empenhamento (Becker, 1960; Buchanan, 1974; Kanter, 1968; Mathieu e Zajac, 1990; Wiener, 1982; Wiener e Vardi, 1980). Comum a estes três tipos de empenhamento é a ideia de um “estado psicológico que liga um indivíduo à organização” (Allen e Meyer, 1990).

A ideia central ao Modelo dos Três Componentes é a atitude face a um comportamento específico. Esta atitude leva directamente a uma intenção e subsequentemente ao próprio comportamento. No modelo, as atitudes perante os comportamentos são originadas pela activação de hábitos, atitudes face a alvos, e três tipos consequências antecipadas dos comportamentos: utilitarismo, normativo e auto-identidade. (Solinger, Olffen e Roe, 2008)

As críticas empíricas ao Modelo dos Três Componentes focam-se maioritariamente em dois tópicos relativos à validade de construto, ou seja, a posição do empenhamento instrumental como uma dimensão do construto empenhamento no geral, e a relação entre o empenhamento

normativo e afectivo. Em primeiro lugar, o empenhamento instrumental correlaciona-se geralmente de forma ligeiramente negativa ou não se correlaciona de todo com o empenhamento afectivo, com correlacionais de importância afectiva ou atitudinal e com variáveis relacionadas com o trabalho (Cohen, 2003 citado por Nascimento, Lopes e Salgueiro, 2008; Dunham, Grube, e Castaneda, 1994; Hackett, Bycio, e Hausdorf, 1994; Ko et al. 1997; Meyer et al., 2002). McGee e Ford, (1987) apontam especificamente para a falta de validade convergente da escala de empenhamento instrumental e propõem duas subdimensões: falta de alternativas e elevados sacrifícios. Em segundo lugar, constatou-se que o empenhamento normativo se correlaciona significativamente com o empenhamento afectivo. Esta aparente falta de validade discriminante levaram Ko et al., (1997) a ver a dimensão normativa como redundante, uma posição suportada por descobertas que revelam que alguns antecedentes do empenhamento normativo se correlacionam também com o empenhamento afectivo.

Allen e Meyer, (1990) concluíram nas suas investigações que cada uma das variáveis antecedentes do empenhamento afectivo está significativamente correlacionada. Logo, os trabalhadores que se sentem mais confortáveis no seu papel e competentes no seu trabalho expressam um maior empenhamento afectivo com a organização.

O empenhamento afectivo tornou-se favorável aos resultados individuais e organizacionais no que respeita à satisfação. O empenhamento normativo está positivamente associado com os resultados organizacionais mas numa dimensão menos extensa do que o empenhamento afectivo (Meyer e Allen, 1997 in Nascimento et al., 2008). O empenhamento instrumental é percebido na maior parte das vezes como desfavorável ou negativamente relacionado com variáveis valorizadas pela organização.

O modelo das atitudes-comportamento de Eagly e Chaiken, (1993) pode dar explicações alternativas para algo que pode ser visto como contraditório numa concepção multidimensional do Modelo dos Três Componentes, isto é, a descoberta que o empenhamento afectivo, quando comparado com o normativo e instrumental, mostra associações mais fortes com comportamentos relevantes e está associado a uma variedade de comportamentos (Allen e Meyer, 1990; Meyer e Allen, 1997 in Gautam et al., 2004; Meyer e Herscovitch, 2001; Meyer et al., 2002). Estas contradições podem ser atribuídas à inconsistência conceptual no Modelo dos Três Componentes de juntar uma atitude face a um alvo com uma atitude face a um comportamento. Por exemplo, supondo que utilizando o Modelo dos Três Componentes explicamos preocupações individuais com a qualidade na organização pelo empenhamento normativo.

Explicamos, na verdade, a preocupação com a qualidade por um sentimento de obrigação de permanência na organização. Isto é, o comportamento A (manter a preocupação com a qualidade) é previsto pela pressão normativa de perseguir o comportamento B (permanência). O empenhamento organizacional é uma atitude face à organização enquanto o empenhamento organizacional normativo e instrumental são atitudes face a abandonar a organização derivadas de consequências percebidas.

O modelo de Eagly e Chaiken toca o Modelo dos Três Componentes, primeiramente porque o empenhamento afectivo no Modelo dos Três Componentes é definido como “a ligação emocional de um colaborador à organização” (Allen e Meyer, 1990), o que representa claramente uma atitude face a um alvo no âmbito do modelo Eagly e Chaiken. Em segundo lugar, o empenhamento normativo, o sentimento de obrigação dos colaboradores em permanecer na organização (Meyer e Allen, 1991) enquadra-se em ambas as consequências normativa e de auto-identidade no modelo Eagly e Chaiken, dependendo se as obrigações sentidas são derivadas da desaprovação antecipada de outros ou da inconsistência com as concepções do próprio. Finalmente, o empenhamento instrumental é definido como a percepção dos custos associados a abandonar a organização no Modelo dos Três Componentes (Meyer e Allen, 1991), e isto corresponde às consequências utilitárias que consistem em “recompensas e punições que se pensam ser consequência de adoptar certos comportamentos” no modelo de Eagly e Chaiken (Eagly e Chaiken, 1993).

Alguns investigadores defendem que o empenhamento organizacional conceptualizado por Mowday et al., (1979) é um construto multidimensional. Porém, Allen e Meyer, (1990) defendem que o instrumento concebido pelos autores para operacionalizar o conceito, o *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), mede somente uma das dimensões do empenhamento, a dimensão afectiva, convertendo o modelo em unidimensional. Dunham et al., (1994) partilham da mesma opinião, após terem confrontado as três escalas do Modelo dos Três Componentes com o OCQ de Mowday et al., (1979), comprovando uma forte correlação do OCQ com a escala do empenhamento afectivo.

Para Decotiis e Summers, (1987), o empenhamento organizacional é um construto bidimensional sustentado na (1) interiorização dos objectivos e valores da organização e no (2) envolvimento em torno desses objectivos e valores. Em conformidade, Mayer e Schoorman, (1998), baseados no trabalho de Angle e Perry, (1981) diferenciaram duas dimensões do construto empenhamento organizacional tendo sugerido um aperfeiçoamento do *Organizational*

Commitement Questionnaire. Assim, os autores visam uma dimensão do empenhamento inerente aos valores, que reside na crença e aceitação dos objectivos, valores e prontidão em exercer um esforço meritório em prol da organização. E outra dimensão relacionada com o empenhamento instrumental que consiste no desejo de permanecer como membro da organização.

O'Reilly e Chatman, (1986) defendem que o seu modelo conceptual incorporando os três conceitos constituintes da variável, empenhamento organizacional, representam um construto tridimensional. Este modelo foi alvo de crítica por Meyer e Allen, (1997) in Gautam et al. 2004 apontando negativamente a ausência de distinção entre identificação e interiorização, duas dimensões do empenhamento organizacional. Meyer e Allen atestam que O'Reilly e Chatman em algumas investigações associaram a identificação e a interiorização de forma a colidir com o empenhamento normativo, do seu modelo. Meyer e Allen colocam ainda em dúvida a dimensão complacência do modelo, que o pode reduzir para duas dimensões.

Allen e Meyer, (1996) concluem que das três componentes do empenhamento, o empenhamento afectivo é o que parece ter consequências mais desejáveis para o comportamento organizacional. Os autores referem que o seu modelo, de todos os modelos de empenhamento organizacional, foi o que obteve maior validação empírica até ao momento. Opinião reforçada por Hackett, Bycio e Hausdorf, (1994), que encontraram suporte para o modelo das três componentes de Allen e Meyer. Por fim, Meyer e Allen, (1996) exaltam a superioridade do seu modelo no facto deste modelo incorporar resultados de um alargado número de estudos e usar medidas que outros desenvolveram para testarem os seus modelos.

O empenhamento tem sido estudado através de diferentes perspectivas teóricas, no entanto, Hall (1977) propõe que o termo empenhamento seja descartado e que passemos a lidar com uma série de conceitos, cada um focado num ou noutro aspecto do empenhamento. O termo “empenhamento” tem sido utilizado, por exemplo, para descrever fenómenos tão diversificados como a vontade dos actores sociais darem a sua energia e lealdade a sistemas sociais (Kanter, 1968), uma consciência da impossibilidade de escolher uma identidade social distinta ou de rejeitar uma expectativa particular, sob consequência de uma penalização (Stebbins, 1970), a ligação de um indivíduo a acções comportamentais (Salancik, 1977 citado por Solinger et al., 2008), ou uma ligação afectiva a uma organização à parte do valor puramente instrumental desta relação (Buchanan, 1974).

Meyer e Herscovitch, (2001) consideram a existência de uma formulação mais recente do Modelo dos Três Componentes que retém as suas ideias principais mas propõe, no entanto, uma interpretação motivacional por oposição à interpretação comum de cariz atitudinal.

Segundo Meyer e Allen, (1997) in Nascimento et al., 2008 os antecedentes do empenhamento organizacional incorporam (1) as características pessoais (e.g., idade, género, nível de habilitação), (2) as características da função (e.g., identidade com a função, interacção, feedback) e (3) as características da organização (e.g., estrutura organizacional, políticas organizacionais, tipo de liderança, participação nas tomadas de decisão).

Na opinião de Decotiis e Summers, (1987) as características pessoais são levadas pelo indivíduo para a organização ou são desenvolvidas indiferentemente da organização e por isso as características pessoais são variáveis mais descritivas que explicativas no consenso de muitos investigadores (Mathieu e Zajac, 1990). Decotiis e Summers, (1987) crêem não haver uma propensão das características pessoais para o empenhamento, o que contradiz estudos de Brief e Aldag, (1980) e Lee et al., (1992). Para Lee et al., (1992) as características pessoais, as expectativas dos trabalhadores e os factores de escolha organizacional são três categorias do empenhamento e a inclinação para o empenhamento é possível de se desenvolver antes da pertença a uma organização, continuando a desenvolver-se com a permanência na organização.

Relativamente às características organizacionais, estas assumem uma influência elevada na relação causal com o empenhamento organizacional, especialmente a antiguidade na organização como indicador da dependência organizacional e liderança (McNeese-Smith, 1995; Glisson e Durick, 1988). Enquanto as características da função têm uma influência mais reduzida como antecedentes do empenhamento organizacional, particularmente a ambiguidade dos papéis e a variedade de competências (McNeese-Smith, 1995; Glisson e Durick, 1988). Esta opinião contraria os estudos de Meyer e Allen, (1996) e Allen e Meyer, (1990).

Sturges e Guest, (2001) identificam três grupos de antecedentes do empenhamento organizacional: (1) a forma como as expectativas foram satisfeitas, a orientação na gestão da carreira e apoio à formação e desenvolvimento, (2) cultura e clima organizacional e (3) a capacidade de conciliar o trabalho com a vida privada, reconhecimento e recompensas pelos resultados e a progressão na carreira.

Rusbult e Farrell, (1983) concluíram que as dimensões do investimento e do valor dos custos associados ao trabalho não influenciam inicialmente, de forma substancial o

empenhamento dos que permanecem na organização, mas exercem um impacto cada vez maior com o passar do tempo.

Segundo Meyer e Allen, (1996) as características pessoais como antecedentes do empenhamento afectivo subdividem-se em variáveis demográficas (e.g., género, idade, antiguidade, estado civil, habilitações académicas) e variáveis relacionadas com valores e personalidade (e.g., competência percebida).

Outras variáveis como o tempo de exercício profissional na instituição, refere Meyer et al., (1998) que pode não ser verdadeira a relação dos recém-chegados à organização com o empenhamento afectivo durante os primeiros meses de trabalho. Vandenberg e Self, (1993) consolidam esta opinião concluindo que os trabalhadores não possuem na fase inicial de trabalho, conhecimentos sobre os valores e princípios organizacionais necessários para avaliar o nível de ligação emocional, ou nem tiverem tempo para investir na organização. Mas, com o decorrer dos anos na organização o empenhamento afectivo dos trabalhadores revela uma relação mais significativa (Meyer e Allen, 1984; Cohen e Lowenberg, 1990; Abdulla e Shaw, 1999).

Na concepção de Allen e Meyer, (1990) o empenhamento normativo é influenciado pela experiência do indivíduo relativamente à socialização familiar e cultural e posteriormente pela socialização organizacional. Face às experiências de socialização familiar é expectável que um indivíduo tenha um empenhamento normativo elevado se os pais ou familiares próximos forem trabalhadores de longo tempo na mesma organização e transmitirem aos filhos a importância da lealdade. Assim como, face à socialização organizacional, é previsível que aos trabalhadores aos quais foram transmitidos valores, normas e práticas organizacionais e que a organização acredita nos valores e crenças dos seus trabalhadores, estes apresentem maior empenhamento normativo.

A literatura aponta com base nos trabalhos de Beker, (1960) e Rusbult e Farrel, (1983) as apostas ou investimentos e as alternativas de trabalho percebidas como antecedentes do empenhamento instrumental. Beker, (1960) refere que as apostas são mecanismos que podem originar sanções (e.g., perda de investimentos valorizados) e que induzem os trabalhadores a empenhar-se de certa maneira. De forma semelhante, se o indivíduo percepção a falta de oportunidade de mudar de organização ou de trabalho, eleva-se o seu empenhamento em relação à organização e profissão.

Meyer e Allen, (1984), Cohen e Lowenberg, (1990) e Abdulla e Shaw, (1999) defendem que a idade e a antiguidade não são antecedentes do empenhamento instrumental, o que Mayer e

Schoorman, (1998) contradizem, afirmando que a antiguidade está fortemente correlacionada com o empenhamento instrumental. Os autores acrescentam que existe uma associação positiva entre a antiguidade e as apostas o que induz a maior atracção em permanecer na empresa e como o aumento da idade reduz a percepção de alternativas, aumenta o empenhamento instrumental. Porém, Wallace, (1997) menciona que o tempo de serviço é melhor indicador do que a idade, no que concerne a aumentar as apostas ou investimentos na organização. Numa amostra de enfermeiras, Hackett et al., (1994) e Wilson e Laschinger, (1994) confirmam que existe uma associação positiva entre o empenhamento instrumental e a antiguidade na organização, mas não com a idade. Na opinião de Mottaz, (1988) existe uma relação indirecta entre a antiguidade e o empenhamento instrumental, mediada pelos níveis de recompensas do trabalho e valores associados à antiguidade, mas não que a antiguidade tenha influência directa sobre o empenhamento. Já Hrebiniak e Alutto, (1972) defendem uma relação directa entre o empenhamento e as recompensas e custos e Whitener e Walz, (1993) advogam uma relação indirecta entre as variáveis.

Outros preditores do empenhamento instrumental referidos por Wallace, (1997) são o género, o estado civil, a presença de filhos, a posição na organização, o nível de educação, o salário e as oportunidades de emprego.

Relativamente à associação deste conceito com a carga horária praticada pelos colaboradores, surgem descobertas inconsistentes. Alguns estudos confirmam que os colaboradores em tempo parcial revelam menores níveis de empenhamento (Lee e Johnson, 1991; Martin e Hafer, 1995; Morrow et al., 1994), maiores níveis de empenhamento (Martin e Peterson, 1987; Sinclair et al., 1999; Wetzel et al., 1990), e níveis semelhantes de empenhamento relativamente ao seu trabalho quando comparados com os trabalhadores em tempo integral (Krausz, 2000; McGinnis e Morrow, 1990; Still, 1983).

De acordo com De Cuyper, Berntson e Isaksson, (2008) as preferências pelo trabalho em si estão associadas a níveis superiores de empenhamento organizacional. Concluíram, ainda, que o empenhamento organizacional é mais elevado nos trabalhadores permanentes em tempo integral. As preferências pelo contrato não se verificaram como estando relacionadas com o empenhamento organizacional. Ter o emprego pretendido pode fortalecer a ligação do colaborador à organização e o alinhamento do mesmo aos seus interesses e objectivos.

De acordo com o estudo de Hakim, (1995) as mulheres que trabalham a tempo integral estão altamente empenhadas com o seu trabalho, mas as mulheres que trabalham em tempo parcial estão interessadas apenas em investir na vida familiar e casamento, devendo revelar por isso menores níveis de empenhamento organizacional.

Thorsteinson, (2003) verificou a existências de diferenças entre trabalhadores em tempo integral e tempo parcial no que diz respeito ao empenhamento organizacional. Foi encontrada uma diferença moderada entre os trabalhadores em tempo parcial e em tempo integral relativamente ao envolvimento laboral, com os trabalhadores em tempo integral a evidenciar maior envolvimento laboral do que os trabalhadores em tempo parcial.

OBJECTIVOS E HIPÓTESES

Segundo Thorsteinson, (2003) dado o grande número de trabalhadores em tempo parcial e os resultados inconsistentes ao comparar trabalhadores em tempo parcial com trabalhadores em tempo integral, é importante uma melhor compreensão das possíveis diferenças entre os dois grupos.

Lee e Johnson, (1991) indicam três razões para investigar possíveis diferenças: (1) é de interesse intrínseco saber se os trabalhadores em tempo parcial e tempo integral diferem ao nível das atitudes laborais e comportamento; (2) trabalhadores em tempo parcial e em tempo integral podem reflectir diferentes populações que requerem mudanças nas teorias pré-existentes para que tenhamos em conta as diferenças entre grupos. (3) Wakefield, Curry, Mueller e Price, (1987) sugerem que trabalhadores em tempo parcial e em tempo integral podem valorizar diferentes coisas e por isso recompensas e incentivos podem não funcionar da mesma forma para ambos os grupos. Desta forma, torna-se relevante estudar se os trabalhadores em tempo parcial diferem dos trabalhadores em tempo integral ao nível das atitudes laborais.

Sabe-se que os trabalhadores em tempo parcial diferem demograficamente dos trabalhadores em tempo integral, no entanto, a diferença nas atitudes não é clara. A abordagem dominante dos investigadores que tentam perceber o emprego em tempo parcial é a de determinar diferenças nas atitudes e comportamentos entre os trabalhadores em tempo parcial e tempo integral (Barling e Gallagher, 1996). A maioria da pesquisa na temática da satisfação foca-se nos trabalhadores em tempo integral, o que negligencia uma ampla parcela da força laboral, especialmente se os trabalhadores em tempo parcial e tempo integral diferem ao nível das atitudes e comportamentos (Roberts et al., 1982). Neste enquadramento, torna-se relevante inferir se os trabalhadores em tempo integral evidenciam maiores níveis de satisfação laboral do que os trabalhadores em tempo parcial.

Lee e Johnson, (1991) hipotetizaram que os trabalhadores em tempo integral teriam níveis superiores de empenhamento afectivo comparativamente aos trabalhadores em tempo parcial quando ambos os grupos faziam o horário da sua preferência e que os trabalhadores em tempo integral teriam níveis inferiores de empenhamento afectivo e satisfação laboral comparativamente aos trabalhadores em tempo parcial quando ambos os grupos faziam o horário que não preferiam. Este estudo pretende ainda inferir se os trabalhadores em tempo integral revelam maiores níveis de empenhamento organizacional do que os trabalhadores em tempo parcial.

Terá a carga horária influência na Satisfação Laboral e no Empenhamento Afectivo relativamente à instituição para a qual o trabalhador presta serviços?

O objectivo geral deste estudo passa por perceber se existem diferenças quanto aos níveis de satisfação laboral e empenhamento organizacional dos Trabalhadores em Portugal que praticam diferentes cargas horárias, tempo parcial (20h/sem) e tempo integral (40h/sem), relativamente à empresa para a qual prestam serviços.

Hipótese 1: Espera-se que os trabalhadores em tempo integral apresentem um nível de Satisfação Laboral superior ao dos trabalhadores em tempo parcial.

Grande parte da pesquisa relativa a trabalhadores a tempo parcial foca-se nas possíveis diferenças nas atitudes laborais quando comparados com os trabalhadores em tempo integral, sendo que, segundo diversos autores (Miller e Terborg, 1979; Shockey e Mueller, 1994) é confirmada a tese de que os trabalhadores em tempo parcial apresentam níveis inferiores de satisfação laboral face aos trabalhadores em tempo integral.

Hipótese 2: Espera-se que os trabalhadores em tempo integral apresentem um nível de Empenhamento Afectivo superior aos trabalhadores em tempo parcial.

Relativamente aos estudos que incidem na comparação entre os níveis de empenhamento dos trabalhadores em tempo parcial e tempo integral, diversos autores confirmam que os trabalhadores em tempo parcial revelam menores níveis de empenhamento (Lee e Johnson, 1991; Martin e Hafer, 1995; Morrow et al., 1994).

MÉTODO

Delineamento do Estudo

Para alcançar o objectivo do presente estudo de explorar a influência da carga horária dos trabalhadores nos níveis de satisfação laboral e de empenhamento afectivo foi utilizada uma metodologia quantitativa, e de carácter confirmatório que utiliza o método correlacional para aferir os objectivos e as hipóteses fundamentadas através da análise da literatura. A abordagem quantitativa está fortemente associada aos estudos experimentais e ao teste de hipóteses e procura identificar as regularidades do comportamento humano (D'Oliveira, 2005). De acordo com Davis, (1995) citado em D'Oliveira, (2005) quando esta abordagem é aplicada assume-se uma perspectiva determinista e positivista segundo a qual o comportamento humano e as suas causas podem ser especificados de uma forma muito objectiva.

Segundo Almeida e Freire, (2003) o método correlacional consegue ir para além da mera descrição dos fenómenos, sendo possível estabelecer relações entre as variáveis, quantificando inclusive tais relações.

Amostra

O universo inquirido é composto pelo conjunto total de sujeitos que estão disponíveis para a amostragem e sobre os quais se pretende tirar conclusões (Hill e Hill, 2009). Neste estudo a amostra é constituída por trabalhadores efetivos de empresas de trabalho temporário a prestar serviços numa mesma empresa com diferentes cargas horárias.

O tipo de amostragem utilizado é de tipo não probabilístico, sendo que o processo de amostragem foi por conveniência. Neste método os casos escolhidos são os casos facilmente disponíveis, tendo a vantagem de ser um método rápido, barato e fácil (Hill e Hill, 2009).

Quanto à dimensão da amostra, esta foi definida consoante o número de participantes disponíveis mediante os objectivos do estudo.

Os participantes deste estudo são Assistentes de Relacionamento com o Cliente a prestar serviços numa empresa nacional na área das telecomunicações. São trabalhadores de uma Empresa de Recrutamento e Trabalho Temporário a prestar serviços na empresa cliente, sendo o seu local de trabalho as instalações dessa mesma empresa.

A empresa cliente é uma operadora global de telecomunicações líder a nível nacional em todos os sectores em que actua. A actividade da empresa abarca todos os segmentos do sector das telecomunicações: negócio fixo, móvel, multimédia, dados e soluções empresariais.

A Empresa Cliente dispõe hoje dos modelos, ferramentas e competências para ser “*worldclass*” em termos de Gestão de Activos Humanos. O objectivo está em atrair, desenvolver e reter os melhores talentos, num mercado pautado por grande concorrência onde o capital humano se assume como um activo de primeira linha.

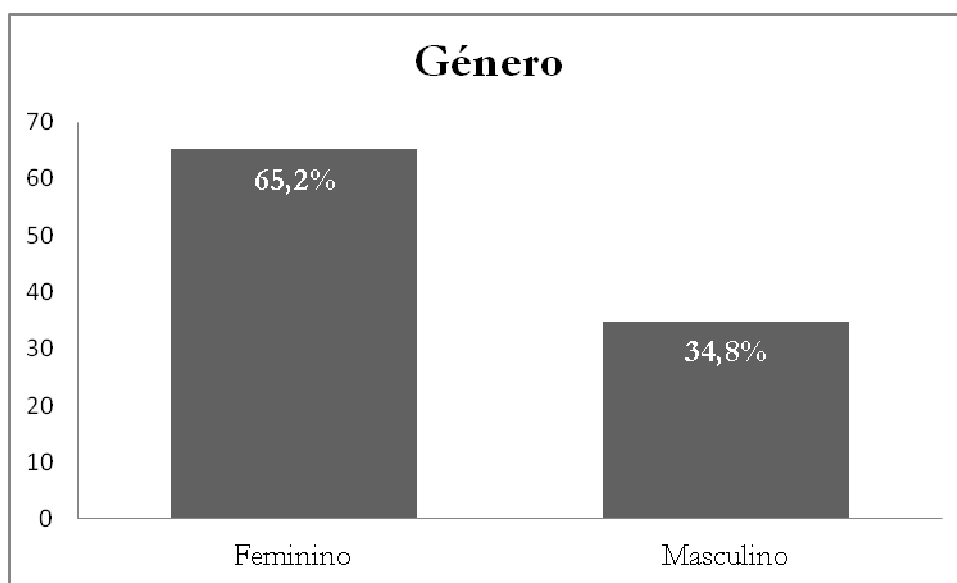
A política de Activos Humanos da empresa tem em consideração a lei portuguesa, não estabelecendo qualquer diferenciação entre género (masculino/feminino), religião ou raça, no acesso às oportunidades de trabalho na empresa.

A empresa dispõe de um leque diversificado de horários de trabalho. A opção por um dos horários é feita por acordo entre cada colaborador e os seus interesses e o respectivo dirigente e, por consequência, o interesse da empresa.

Neste estudo participaram de forma voluntária 158 colaboradores com funções ao nível da Gestão/ Coordenação, Supervisão/ Chefia de equipa, Técnicas/ Especializadas e Operacionais/ Apoio. Não existiram quaisquer critérios de exclusão ou inclusão face ao género, faixa etária, habilitações, antiguidade na empresa ou antiguidade na função.

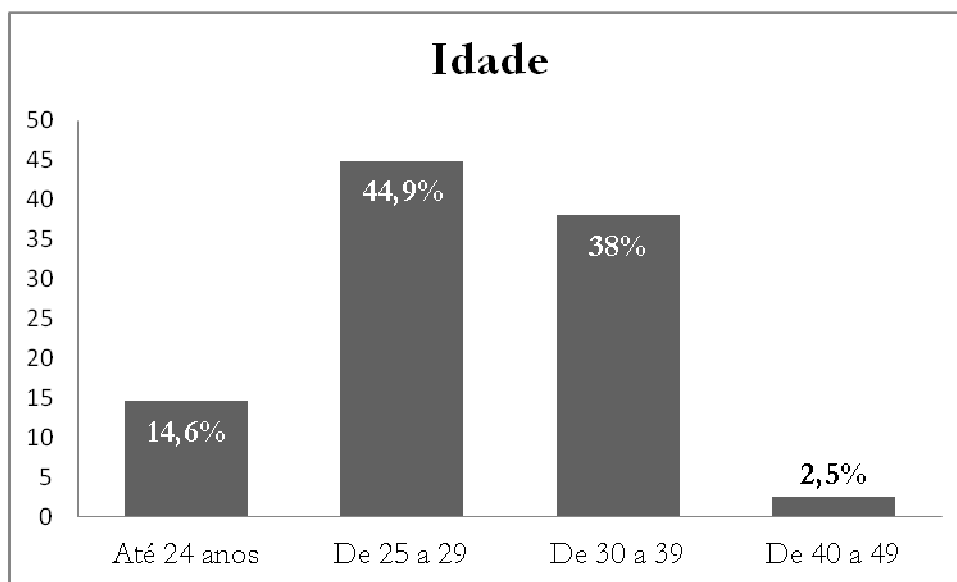
Dos 158 colaboradores que responderam ao questionário, 55 são do género masculino e 103 são do género feminino.

Figura 1 – Distribuição dos colaboradores segundo o Género



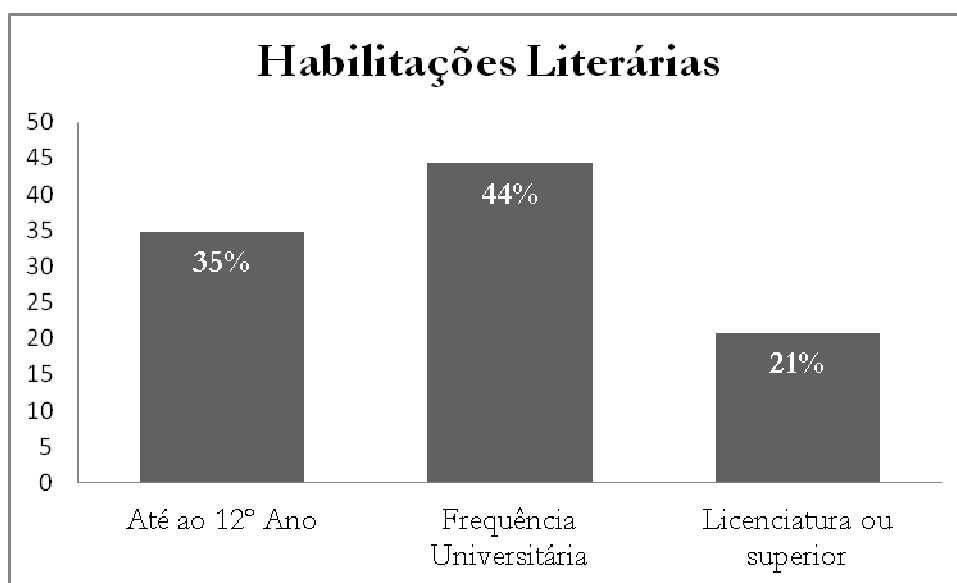
Dos 158 colaboradores, 23 têm até 24 anos de idade, 71 têm entre os 25 e os 29 anos, 60 têm entre os 30 e os 39 anos e 4 têm entre 40 e 49 anos de idade.

Figura 2 – Distribuição dos colaboradores segundo a Idade



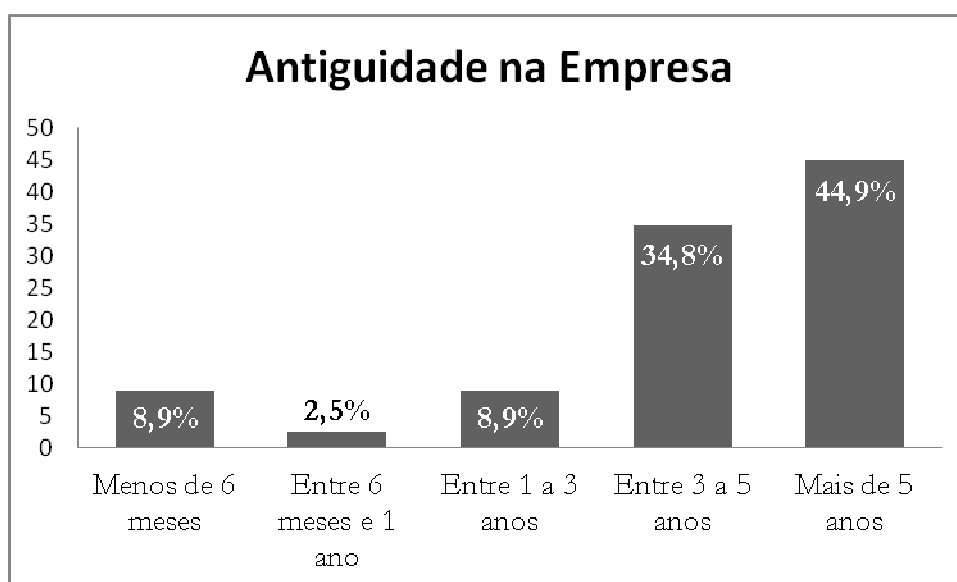
No que diz respeito às habilitações literárias, 55 têm o 12º ano de escolaridade ou menos, 70 têm frequência universitária e 33 têm habilitações ao nível da licenciatura ou superiores.

Figura 3 – Distribuição dos colaboradores segundo as Habilitações Literárias



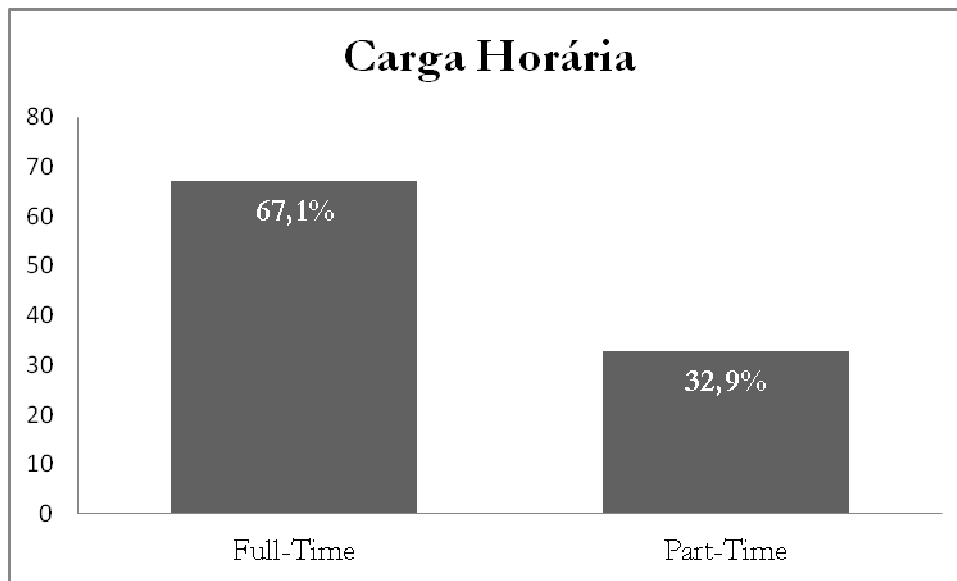
Relativamente à antiguidade na função, 14 inquiridos estão na organização á menos de 6 meses, 4 estão na organização à entre 6 meses e 1 ano, 14 entre 1 e 3 anos, 55 estão na organização à entre 3 a 5 anos e 71 há mais de 5 anos.

Figura 4 – Distribuição dos colaboradores segundo a Antiguidade na Empresa



Relativamente à Carga Horária desempenhada, 106 dos inquiridos trabalham em Tempo integral e 52 em Tempo parcial.

Figura 5 – Distribuição dos colaboradores segundo a Carga Horária



Instrumentos

A operacionalização da variável de referência ou independente foi feita por recurso a uma questão fechada relativa à carga horária praticada (Tempo integral ou Tempo parcial) respondida pelos participantes.

Por outro lado, a operacionalização das variáveis dependentes foi feita por recurso a duas escalas de medida, uma de Satisfação Laboral e outra de Empenhamento Organizacional.

Satisfação Laboral

O instrumento utilizado para medir esta variável foi o questionário de Melia e Peiró, (1989).

O questionário da Satisfação Profissional é composto por 12 questões que devem ser respondidas tendo como referência o grau de satisfação individual face a determinados aspectos do trabalho, através de uma escala de Likert de 7 pontos que varia entre “Muito Insatisfeito” e “Muito Satisfeito”, sendo elas, 1. *Os objectivos e metas de desempenho que devo alcançar*; 2. *A limpeza, higiene e salubridade do seu local de trabalho*; 3. *O aspecto físico e o espaço que dispõe no seu local de trabalho*; 4. *A temperatura ambiente do seu local de trabalho*; 5. *O relacionamento com o seu supervisor ou chefia*; 6. *A*

supervisão ou coordenação exercida sobre si; 7. A proximidade e frequência com que é supervisionado; 8. A forma como os seus supervisores ou chefias avaliam o seu trabalho; 9. A “igualdade” e “justiça” de tratamento que recebe da sua empresa; 10. O apoio que recebe dos seus supervisores ou chefias; 11. O grau de cumprimento pela empresa das normas e leis laborais; 12. A forma que se efectua a negociação sobre questões laborais na sua empresa.

Empenhamento Organizacional

Para medir esta variável, utilizou-se o questionário de Empenhamento Organizacional de Meyer e Allen, (1997) versão adaptada por Cesário, (2010).

Esta versão do questionário de Empenhamento Organizacional é composta por 12 questões, divididas em 3 subgrupos, Empenhamento Afetivo (Questões 1 a 4), Empenhamento Normativo (Questões 5 a 8) e Empenhamento Instrumental (Questões 9 a 12). As questões são respondidas através de uma escala de Likert de 7 pontos que varia entre “Discordo Totalmente” e “Concordo Totalmente” e elas são as seguintes, *1. Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização; 2. Tenho uma forte ligação de simpatia com esta organização; 3. Sinto-me “parte da família” desta organização; 4. Sinto-me um forte sentido de pertença a esta organização; 5. Mesmo que me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar esta organização agora; 6. Não deixaria agora esta organização porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham; 7. Sinto que se recebesse uma oferta de emprego melhor não seria correcto deixar esta organização agora; 8. Sinto-me em dívida para com esta organização; 9. Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra; 10. Continuo nesta organização porque se saísse agora ficaria com a minha vida desorganizada; 11. Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização; 12. Neste momento, para mim, ficar na organização é mais uma questão de necessidade do que de desejo.*

Variáveis de Controlo

Foram ainda contempladas 4 variáveis sócio-demográficas, a Idade (Até 24 anos; De 25 a 29; De 30 a 39; De 40 a 49; Mais de 50), o Género, as Habilitações Literárias (Inferior ou igual ao 12º ano; Frequência de Ensino Superior; Igual ou superior a Licenciatura) e a Antiguidade na Empresa (Menos de 6 meses; Entre 6 meses e 1 ano; Entre 1 a 3 anos; Entre 3 a 5 anos; Mais de 5 anos).

Procedimento

A abordagem à empresa onde foi realizada a apresentação do questionário e a recolha dos respectivos dados foi feita com base em contactos prévios fornecidos ao investigador. A empresa em questão mostrou total disponibilidade para a realização do estudo, tendo sido acordados uma data e locais para a entrega dos questionários. Tendo em conta o tipo de relação laboral (trabalhadores efetivos nas empresas de trabalho temporário) e o facto de a empresa ter diversos escritórios em Lisboa, a entrega e aplicação dos questionários foi feita nas instalações e com a autorização dessa mesma empresa.

Foi acordado que os vários exemplares dos questionários em papel (Anexo I) seriam explicados e entregues às várias chefias e posteriormente distribuídos por essas chefias aos diversos colaboradores. Foi adoptada esta abordagem por duas razões, a primeira decorrente do facto de ser necessário abordar colaboradores tanto em regime de trabalho a tempo integral como em tempo parcial que em grande parte dos casos incide sobre os horários nocturnos e pós-laborais, a segunda razão por opção da própria empresa onde foram aplicados os questionários.

Os vários exemplares foram entregues na sua totalidade durante o mês de Janeiro de 2011, aquando da sua entrega foram dadas as instruções para o correcto preenchimento do mesmo e explicadas as suas componentes. Foi também solicitado às chefias que, ao proceder à entrega dos questionários, explicassem aos trabalhadores, em nome do investigador, que esta se tratava de uma investigação de carácter académico, que todos os dados seriam tratados com total confidencialidade e que as questões sócio-demográficas apresentadas teriam uma utilização exclusivamente para efeitos estatísticos.

Os questionários encontravam-se preenchidos e foram devolvidos ao investigador durante o mês de Março de 2011.

RESULTADOS

O presente capítulo apresenta a análise dos resultados, sendo composto por duas partes distintas. Na primeira parte pretende-se analisar as qualidades métricas das escalas utilizadas no questionário. Na segunda parte são estudadas as hipóteses e objectivos da investigação através do cálculo e análise das correlações.

Qualidades Métricas

Numa análise inicial, o primeiro objectivo trata-se de inferir acerca das qualidades métricas (Validade, Sensibilidade, Fidelidade) dos instrumentos aplicados.

Questionário de Satisfação Laboral

Sensibilidade

Segundo Kline, (1986) a sensibilidade caracteriza-se pela capacidade que o teste tem para discriminar os sujeitos segundo o factor que está a ser avaliado. A análise desta qualidade métrica pode ser feita por recurso a 3 indicadores distintos, o cálculo do coeficiente de curtose, o cálculo do coeficiente de Assimetria e a realização do teste de *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) para inferir acerca da normalidade da escala utilizada.

Através da análise do teste de *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) podemos verificar que o questionário da satisfação laboral não segue uma distribuição normal, na medida em que apresenta um valor de *p-value* de 0,002 ($p < 0,05$) (Tabela 2, Anexo C, Output 8) rejeitando-se o pressuposto da normalidade quando este é menor ou igual a *alfa* (0.05). Os valores da assimetria e curtose (Tabela 2, Anexo C, Output 9) permitiram calcular os respectivos coeficientes, obtidos através da divisão do seu valor estatístico pelos respectivos erros-padrão, importa referir que são indicadores meramente descritivos, não sendo suficientes para infirmar ou confirmar a normalidade da distribuição. Quanto ao coeficiente de assimetria $(-0,364/0,193=-1.88)$ situa-se dentro do intervalo $] -1.96; + 1.96[$, enquanto que o valor do coeficiente de curtose $(-0,814/0,384=-2,12)$ se situa fora do intervalo $] -1.96; + 1.96[$. Podemos concluir que a distribuição é simétrica e platicúrtica. Concluindo, através da análise da sensibilidade podemos afirmar que a distribuição dos itens do questionário em questão, não se encontra dentro do pressuposto da normalidade. Deste modo, pode considerar-se que o questionário em análise, para

a amostra em questão, não é passível de aferir quanto à discriminação dos sujeitos relativamente ao factor avaliado.

Tabela 2 – Teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) e valores de Assimetria e Curtose do questionário da Satisfação Laboral

	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		Assimetria		Curtose	
	Estatístico	Sig.	Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
Satisfação Laboral	0,095	0,002	-0,364	0,193	-0,814	0,384

Validade

Segundo Kline, (1986) a validade é a qualidade métrica que nos permite saber se o questionário se encontra a medir aquilo que se propõe, de facto, a avaliar.

Existem vários tipos de validade, sendo a validade de construto aquela que se baseia na capacidade do questionário medir a variável que o investigador pretende medir (Hill e Hill, 2009). Este tipo de validade não tem necessariamente uma medida específica, podendo ser determinada de diversas formas, sendo a análise factorial a que apresenta medidas de validade mais sofisticadas, representando a correlação entre o factor e a variável medida pelo questionário (Hill e Hill, 2009).

A análise factorial é um conjunto de técnicas estatísticas que procura explicar a correlação entre as variáveis observáveis, simplificando os dados através da redução do número de variáveis necessárias para os descrever. Pressupõe a existência de um número menor de variáveis não observáveis subjacentes aos dados (factores), que expressam o que existe de comum nas variáveis originais (Pestana e Gageiro, 2008, p. 489).

Para que se possa aplicar o modelo factorial deve haver correlação entre as variáveis. Se essas correlações forem pequenas é pouco provável que partilhem factores comuns. O teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett são dois procedimentos estatísticos que permitem aferir a qualidade das correlações entre as variáveis de forma a prosseguir com a análise factorial (Pestana e Gageiro, 2008, p. 492). O Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), é um teste que varia entre 0 e 1, um valor perto de 1 indica coeficientes de correlação

parciais pequenos, enquanto valores próximos de zero indica que a análise factorial pode não ser viável, por existir uma fraca correlação entre as variáveis (Pestana e Gageiro, 2008, p. 493). O teste de esfericidade de Bartlett deve apresentar um $p\text{-value} < 0,01$ (Maroco, 2010).

O questionário de Satisfação Laboral apresentou um valor de KMO de 0,913, considerado por Kaiser (Pestana e Gageiro, 2008, p. 493) como Muito Bom, acompanhado por um valor de esfericidade de Bartlett de $p\text{-value}=0,00 < 0,01$, demonstrando que as variáveis se correlacionam estando, por isso, reunidas as condições para prosseguir com a análise factorial (Anexo E, Output 30).

Através da análise da escala de Mélia e Peiró, (1989) tendo por base o critério de Kaiser, pelo qual se escolhem os factores cuja variância explicada é superior a 1 ($eigenvalue > 1$), procedeu-se à realização da análise factorial para permitir a simplificação da informação através do agregar de itens em 2 ou mais factores. Através desta análise é possível observar que os dois factores explicam 69,68% da variância (Anexo E, Output 33).

Tabela 3 – Matriz Rodada das componentes da escala de Satisfação Laboral

	Componentes	
	1	2
1- Os objectivos e metas de desempenho que devo alcançar	0,469	0,277
2- A limpeza, higiene e salubridade do seu local de trabalho	0,113	0,832
3- O aspecto físico e o espaço que dispõe no seu local de trabalho	0,145	0,807
4- A temperatura ambiente do seu local de trabalho	0,287	0,680
5- O relacionamento com o seu supervisor ou chefia	0,830	0,269
6- A supervisão ou coordenação exercida sobre si	0,868	0,257
7- A proximidade e frequência com que é supervisionado	0,881	0,175
8- A forma como os seus Supervisores ou Chefias avaliam o seu trabalho	0,871	0,197
9- A "igualdade" e "justiça" de tratamento que recebe da sua empresa	0,718	0,408
10- O apoio que recebe dos seus Supervisores ou Chefias	0,871	0,240
11- O grau de cumprimento pela empresa das normas e leis laborais	0,459	0,732
12- A forma que se efectua a negociação sobre questões laborais na sua empresa	0,521	0,662

A matriz das componentes após rotação é útil para designar o significado dos factores, essencialmente quando as variáveis têm pesos elevados em mais do que uma componente (Pestana e Gageiro, 2008, p. 504). Através do gráfico das componentes após rotação (Tabela 3) é evidente a saturação dos itens em 2 factores (dimensões), sendo possível observar ainda que itens são representativos de que factores. Através da leitura dos itens é possível observar que a satisfação avaliada diz respeito a duas componentes distintas, uma ligada às condições físicas e normativas do trabalho (objectivas) e outra relativa ao relacionamento com a supervisão ou chefias (subjectivas), neste seguimento é possível afirmar que os itens 1,5,6,7,8,9 e 10 são representativos do 1º factor e os itens 2,3,4,11 e 12 representativos do 2º factor. Consideram-se puros os itens com saturação superior a 0,6, no entanto, o primeiro item *os objectivos e metas de desempenho que devo alcançar*, apesar de ter uma saturação baixa de 0,469, não foi eliminado da escala.

Fidelidade

A fidelidade é a qualidade que nos permite garantir, com um determinado grau de confiança, a exactidão da medida efectuada referindo-se à consistência interna da respectiva escala. A análise da consistência interna é feita com recurso ao valor do *Alfa de Cronbach*. Este valor pode ainda definir-se como a correlação que se espera obter entre a escala usada e outras escalas hipotéticas do mesmo universo, com igual número de itens, que meçam a mesma característica (Pestana e Gageiro, 2008).

Segundo este indicador, quanto maior a correlação entre os itens do questionário, maior é o valor de *alfa* que pode variar entre 0 e 1. O valor observado (Tabela 4, Anexo F, Output 38) indica-nos que esta é uma distribuição fidedigna visto que 0.929 é um valor de consistência interna elevado (superior a 0,9) e considerado muito bom (Pestana e Gageiro, 2008).

Tabela 4 – *Alfa de Cronbach* do questionário da Satisfação Laboral

	Nº Itens	Alfa de Cronbach
Satisfação Laboral	12	0,929

Questionário de Empenhamento Organizacional

Sensibilidade

A análise do teste de *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) para o questionário do empenhamento organizacional permite-nos verificar a normalidade do mesmo, apresentando um valor de *p-value* de 0,200 ($p > 0,05$) (Tabela 5, Anexo C, Output 12).

Quanto aos valores da assimetria e curtose (Tabela 5, Anexo C, Output 13), que permitiram calcular os respectivos coeficientes, podemos observar que ambos se encontram dentro do intervalo] -1.96; + 1.96[, reforçando a normalidade do questionário, com um coeficiente de assimetria de 0,97 ($0,188/0,193=0,97$), e coeficiente de curtose de -0,55 ($-0,213/0,384=-0,55$). Face aos valores obtidos é possível concluir que a distribuição é simétrica e mesocúrtica (Pestana e Gageiro, 2008).

Quanto à análise do teste de *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) para cada dimensão do questionário do empenhamento organizacional, essa apresenta resultados diferentes. É possível observar que para nenhuma das 3 dimensões se verifica a normalidade (Tabela 5, Anexo C, Outputs 16, 20 e 24), já que os *p-value* (,000; ,000 e ,022) $< 0,05$.

Analisando os valores da assimetria e curtose (Tabela 5, Anexo C, Outputs 17, 21 e 25), recorrendo ao cálculo dos respectivos coeficientes, podemos observar que, para o Empenhamento Afectivo, apenas o coeficiente de assimetria se encontra dentro do intervalo] -1.96; + 1.96[. Esta dimensão do empenhamento revelou um coeficiente de assimetria de 0,12 ($0,023/0,193=0,12$) e um coeficiente de curtose de -2,85 ($-1,094/0,384=-2,85$), estes valores permitem concluir que a distribuição é simétrica e platicúrtica (Pestana e Gageiro, 2008).

Relativamente ao Empenhamento Normativo, os resultados dos coeficientes de assimetria ($1,100/0,193=5,70$) e de curtose ($0,200/0,384=0,52$) indicam uma distribuição assimétrica positiva, ou enviesada à esquerda e mesocúrtica (Pestana e Gageiro, 2008).

Finalmente, os valores dos coeficientes de assimetria ($-0,373/0,193=-1,93$) e de curtose ($-0,461/0,384=-1,20$) para a dimensão Empenhamento Instrumental, revelam uma distribuição simétrica e mesocúrtica (Pestana e Gageiro, 2008).

Tabela 5 – Testes de *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) e valores de Assimetria e Curtose do questionário de Empenhamento Organizacional e das 3 subescalas

	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		Assimetria		Curtose	
	Estatístico	Sig.	Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
Empenhamento Organizacional	,059	0,200	0,188	0,193	-0,213	0,384
Empenhamento Afectivo	,109	,000	,023	,193	-1,094	,384
Empenhamento Normativo	,187	,000	1,100	,193	,200	,384
Empenhamento Instrumental	,077	,022	-,373	,193	-,461	,384

Validade

O questionário do Empenhamento Organizacional apresentou um valor de KMO de 0,871, considerado por Kaiser (Pestana e Gageiro, 2008, p. 493) como revelando uma Boa correlação entre as variáveis, acompanhado por um valor de esfericidade de Bartlett de $p\text{-value}=0,00 < 0,01$, demonstrando que as variáveis se correlacionam, estando reunidas as condições para prosseguir com a análise factorial (Anexo E, Output 34).

A análise factorial baseou-se no modelo original da escala de Allen e Meyer, (1997) citado por Nascimento, Lopes e Salgeiro, (2008) que contempla a existência de 3 factores inerentes ao Empenhamento Organizacional. Os 3 factores obtidos através da análise realizada explicam 72,67% da variância (Anexo E, Output 37).

Tabela 6 – Matriz Rodada das componentes da escala de Empenhamento Organizacional

	Componentes		
	1	2	3
1- Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização	,694	,444	-,012
2- Tenho uma forte ligação de simpatia com esta organização	,849	,311	-,041
3- Sinto-me "parte da família" desta organização	,886	,249	-,096
4- Sinto um forte sentido de pertença a esta organização	,870	,334	-,143
5- Mesmo que me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar esta organização agora	,367	,723	,009
6- Não deixaria agora esta organização porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham	,436	,740	-,101
7- Sinto que se recebesse uma oferta de emprego melhor não seria correcto deixar esta organização agora	,362	,800	-,069
8- Sinto-me em dívida para com esta organização	,212	,786	,151
9- Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra	-,126	,292	,705
10- Continuo nesta organização porque se saísse agora ficaria com a minha vida desorganizada	-,116	,033	,798
11- Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização	,130	-,145	,842
12- Neste momento, para mim, ficar na organização é mais uma questão de necessidade do que de desejo	-,238	-,470	,580

Através do gráfico das componentes após rotação (Tabela 6) é evidente a saturação dos itens em 3 dimensões e de acordo com a escala original. Neste seguimento é possível afirmar que os itens 1,2,3 e 4 são representativos do 1º factor (Empenhamento Afectivo), os itens 5,6,7 e 8 são representativos do 2º factor (Empenhamento Normativo) e os itens 9,10,11 e 12 representativos do 3º factor (Empenhamento Instrumental).

Fidelidade

O valor do *Alfa de Cronbach* observado inicialmente indica-nos que esta é uma distribuição fidedigna (Tabela 7, Anexo F, Output 42), visto 0,772 ser um valor de consistência interna razoável (entre 0,7 e 0,9) (Pestana e Gageiro, 2008). No entanto, analisando a estatística total dos itens (Anexo F, Output 43) que nos indica as relações entre cada item e o factor, mais concretamente os valores de *alfa* se o item for eliminado que revela o efeito de cada variável na consistência interna do factor, podemos observar que a eliminação do item 12, (*Neste momento, para mim, ficar na organização é mais uma questão de necessidade do que de desejo*), provoca um aumento do valor de *alfa* de 0,772 para 0,826 (Anexo F, Output 44). Neste seguimento, tendo em consideração que o aumento do *alfa* com a eliminação de uma variável revela uma fraca correlação desta com as restantes variáveis e que a sua eliminação se traduz no aumento da consistência interna do factor, decidiu-se proceder à eliminação do item.

Posteriormente, tendo em conta a existência de 3 dimensões do empenhamento procedeu-se à análise da consistência interna para cada um das escalas (Tabela 7, Anexo F, Outputs 47, 49 e 51). Os valores de *alfa* indicam que a dimensão Empenhamento Afectivo tem uma Muito Boa consistência interna (*alfa* superior a 0,9), a dimensão Empenhamento Normativo tem uma Boa consistência interna (*alfa* entre 0,8 e 0,9) e a dimensão Empenhamento Instrumental tem uma razoável consistência interna (*alfa* entre 0,7 e 0,8) apresentando valores de *alfa* de 0,920; 0,871 e 0,720 respectivamente.

Tabela 7 – *Alfa de Cronbach* do questionário de Empenhamento Organizacional (12 itens) e das 3 subescalas

	Nº Itens	Alfa de Cronbach
Empenhamento Organizacional	12	0,772
Empenhamento Afectivo	4	0,920
Empenhamento Normativo	4	0,871
Empenhamento Instrumental	3	0,720

Análise das Hipóteses

Em primeiro lugar procedeu-se à verificação da associação entre as variáveis através do cálculo das correlações entre as variáveis em estudo.

Segundo Maroco (2010), os coeficientes não-paramétricos não exigem à partida nenhum pressuposto sobre a forma da distribuição das variáveis. Tendo em conta que não se verifica o pressuposto da normalidade para o questionário de Satisfação Laboral, as correlações foram medidas com recurso ao coeficiente de correlação de *Spearman*. O coeficiente de correlação de *Spearman* mede a intensidade da relação entre variáveis ordinais, aplicando-se igualmente em variáveis intervalares ou de razão quando é violado o pressuposto da normalidade (Pestana e Gageiro, 2008, p. 178). Este coeficiente varia entre -1 e 1, quanto mais próximo destes extremos maior a associação linear entre as variáveis. O sinal negativo da correlação significa que as variáveis variam em sentido contrário, ou seja, as categorias mais elevadas de uma variável estão associadas a categorias mais baixas da outra variável (Pestana e Gageiro, 2008, p. 178).

Face aos resultados apresentados na Tabela 8 (Anexo G, Output 52), podemos observar que existe uma relação estatisticamente significativa positiva baixa ($r=0,255$; $p<0,01$) entre a Antiguidade e a Satisfação Laboral, é possível verificar que existe uma correlação negativa baixa ($r=-0,269$; $p<0,01$) entre a Antiguidade e o Empenhamento Normativo, ou seja, quanto maior a antiguidade do colaborador menor o seu Empenhamento Normativo, existe uma correlação alta ($r=0,706$; $p<0,01$) entre a Satisfação Laboral e o Empenhamento Afectivo bem como uma correlação moderada ($r=0,543$; $p<0,01$) entre a Satisfação Laboral e o Empenhamento Normativo, bem como uma correlação positiva alta ($r=0,673$; $p<0,01$) entre o Empenhamento Afectivo e o Empenhamento Normativo.

Tabela 8 – Matriz de Correlações entre as Variáveis

	Antiguidade	Carga Horária	Satisfação Laboral	E. Afectivo	E. Normativo	E. Instrumental
Antiguidade	1					
Carga Horária	-,144	1				
Satisfação Laboral	-,255**	,090	1			
E. Afectivo	-,147	,006	,706**	1		
E. Normativo	-,269**	,106	,543**	,673**	1	
E. Instrumental	,045	,134	,013	-,069	,056	1

** Correlação significativa a 0,01 (bilateral).

Através da observação da Matriz de Correlações, é possível afirmar que não foram identificadas correlações estatisticamente significativas entre a Carga Horária e as variáveis Satisfação Laboral ou Empenhamiento Afectivo.

Procedemos então à realização do teste t. Este teste é utilizado para testar hipóteses sobre médias de uma variável de nível quantitativo numa dicotómica. O teste t pressupõe a normalidade em amostras de dimensão inferior ou igual a 30, sendo que a amostra neste estudo é composta por 158 sujeitos decidiu proceder-se à sua utilização. Pretende-se comparar a Satisfação Laboral numa amostra de 106 colaboradores a tempo integral e 52 a tempo parcial.

Hipótese 1: Espera-se que os trabalhadores em tempo integral apresentem um nível de Satisfação Laboral superior ao dos trabalhadores em tempo parcial.

A inferência da relação observada na amostra sobre as médias é feita através das seguintes hipóteses:

H0: μ Tempo Integral = μ Tempo Parcial, isto é a Satisfação Laboral dos colaboradores a Tempo Integral e a Tempo Parcial não difere.

$H_a: \mu \text{ Tempo Integral} \neq \mu \text{ Tempo Parcial}$, isto é a Satisfação Laboral dos colaboradores a Tempo Integral e a Tempo Parcial difere.

Observando que o nível de significância do teste t (Tabela 9, Anexo H, Output 54) é de 0,409, podemos concluir que este leva à não rejeição da igualdade da satisfação em ambos os grupos, para $p=0,05$ ou $p=0,10$. Esta conclusão é confirmada pelo intervalo de confiança a 95% para as diferenças de satisfação média dos dois grupos, compreendido entre -0,675 u.m e 0,277 u.m, que como se pode ver inclui o valor zero, correspondente à igualdade das médias.

O teste t assume ainda as seguintes regiões críticas e de aceitação para $\alpha = 0,05$:

$$RC =] - \infty; - 1,96] \cup [1,96; + \infty[$$

$$RA =] -1,96; 1,96[$$

O valor do teste $- 0,830$ pertence à região de aceitação, levando portanto à não rejeição da hipótese nula. Podemos, por isso, concluir que não existem diferenças significativas ao nível das médias de Satisfação Laboral para os colaboradores a Tempo Integral ou a Tempo Parcial.

Hipótese 2: Espera-se que os trabalhadores em tempo integral apresentem um nível de Empenhamento Afectivo superior aos trabalhadores em tempo parcial.

A inferência da relação observada na amostra sobre as médias é feita através das seguintes hipóteses:

$H_0: \mu \text{ Tempo Integral} = \mu \text{ Tempo Parcial}$, isto é o Empenhamento Afectivo dos colaboradores a Tempo Integral e a Tempo Parcial não difere.

$H_a: \mu \text{ Tempo Integral} \neq \mu \text{ Tempo Parcial}$, isto é a Empenhamento Afectivo dos colaboradores a Tempo Integral e a Tempo Parcial difere.

Observando que o nível de significância do teste t (Tabela 9, Anexo H, Output 54) é de 0,955, podemos concluir que este leva à não rejeição da igualdade da satisfação em ambos os grupos, para $p=0,05$ ou $p=0,10$. Esta conclusão é também confirmada pelo intervalo de confiança a 95% para as diferenças de satisfação média dos dois grupos, entre -0,554 u.m e 0,586 u.m, que inclui o valor zero, correspondente à igualdade das médias.

Tendo em conta as regiões críticas e de aceitação acima descritas para $\alpha = 0,05$, observamos que o valor do teste 0,056 pertence à região de aceitação, levando mais uma vez à

não rejeição da hipótese nula. Face ao exposto é possível concluir que não existem diferenças significativas ao nível das médias de Empenhamento Afectivo para os colaboradores a Tempo Integral ou a Tempo Parcial.

Tabela 9 – Teste t para comparação de médias

Variáveis	Grupos	M	DV	T	Sig.	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Inferior	Superior
Satisfação Laboral	Tempo Integral	3,929	1,301	-0,865	0,388	-0,653	0,255
	Tempo Parcial	4,128	1,470	-0,830	0,409	-0,675	0,277
Emp. Afectivo	Tempo Integral	3,656	1,849	0,054	0,957	-0,579	0,611
	Tempo Parcial	3,639	1,624	0,056	0,955	-0,554	0,587
Emp. Normativo	Tempo Integral	2,321	1,614	-0,574	0,567	-0,668	0,367
	Tempo Parcial	2,471	1,397	-0,603	0,547	-0,644	0,343
Emp. Instrumental	Tempo Integral	3,616	1,679	-1,685	0,094	-0,945	0,075
	Tempo Parcial	4,128	1,593	-1,721	0,088	-0,936	0,066

Através da Tabela 9 (Anexo H, Output 56) podemos ainda analisar as médias de resposta aos itens de cada escala e para cada um dos grupos. É possível observar que a satisfação laboral, empenhamento afectivo e empenhamento instrumental apresentam valores médios na escala de resposta e o empenhamento normativo os valores mais baixos. Relativamente ao empenhamento instrumental é ainda de notar que os colaboradores a tempo parcial têm a uma média de resposta superior à dos colaboradores a tempo integral embora não significativa.

DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Os resultados dos estudos acerca desta temática não são conclusivos. (Simon, Lee & Holtom, 2002)

Em múltiplas investigações se especulou que os colaboradores em tempo integral diferiam de forma acentuada dos trabalhadores em tempo parcial, de tal forma que estas diferenças teriam influência nas suas atitudes laborais (McGinnis e Morrow, 1990). Ao trabalho em tempo parcial são atribuídos *stressores* específicos como menor inclusão no quotidiano da organização e relações de trabalho mais fracas. Foi nesta perspectiva que se suportaram as hipóteses em estudo.

No entanto, através da análise de correlações, foi possível observar que diferentes tipos de carga horária não têm efeitos significativos sobre a Satisfação Laboral ou o Empenhamento Afetivo. Os resultados obtidos vêm ao encontro de outros estudos, nomeadamente de Krausz et al., (2000) que testaram a satisfação laboral e o empenhamento organizacional nas duas cargas horárias, observando também a inexistência de diferenças significativas entre as variáveis. Neste estudo foi possível observar uma correlação positiva entre a antiguidade e a satisfação, tal como documentado por Schneider, (1987) que afirma que os colaboradores mais adaptados à organização estão mais satisfeitos e tendencialmente têm maior antiguidade.

Conforme referido, as investigações no âmbito das diferenças relativas à satisfação laboral dos trabalhadores em tempo integral face aos trabalhadores em tempo parcial encontraram resultados não conclusivos, com alguns autores (Hall e Gordon, 1973; Miller e Terborg, 1979) a concluir que os colaboradores em tempo parcial estão menos satisfeitos, outros (Fenton-O'Creivy, 1995; Jackofsky e Peters, 1987; Sinclair, Martin, e Michel, 1999) a sugerir que os trabalhadores em tempo parcial estão mais satisfeitos. Segundo Weiss, (2002) o papel da avaliação, do afecto e das crenças individuais face ao trabalho como determinantes da Satisfação Laboral não pode ser esquecido. As diferenças e particularidades no que respeita aos níveis de satisfação laboral podem ter uma explicação no valor que cada indivíduo atribui a cada componente do seu trabalho. (Kalleberg, 1977)

De acordo com estudos de Judge e Mount, (2002) os factores cognitivos, afectivos e comportamentais que levam às relações entre a personalidade e a satisfação com a vida são idênticos aos que originam a relação entre a personalidade e a satisfação laboral. Os traços de personalidade associados a uma maior ou menor importância atribuída a cada um dos factores

cognitivos, afectivos ou comportamentais são determinantes das diferenças verificadas na satisfação laboral para cada indivíduo. Adicionalmente, Judge et al., (1998) consideram que a auto-avaliação, que é composta por traços de personalidade como a auto-estima, o *locus* de controlo, a auto-eficácia e baixo neuroticismo, é um forte preditor da satisfação laboral. A satisfação laboral é vista como produto das características do trabalho em si mesmo por um lado, e das características individuais por outro.

A mesma inconsistência nos resultados das investigações é aplicável em comparações relativas aos níveis de empenhamento afectivo em trabalhadores em tempo integral face aos colaboradores em tempo parcial, com estudos a sugerir que os trabalhadores em tempo integral têm maiores níveis de empenhamento (Lee e Johnson, 1991; Martin e Peterson, 1987; Morrow, McElroy e Elliott, 1994) e outros que sugerem exactamente o oposto (Martin e Peterson, 1987; Sinclair et al., 1999). Para Mowday et al., (1979) a ligação afectiva dos colaboradores à organização (empenhamento afectivo) é determinada por diversos factores, como sejam, as características pessoais, as características do trabalho, as experiências de trabalho e as características estruturais.

Diversos estudos têm documentado uma relação positiva entre o empenhamento afectivo e o empenhamento normativo (Meyer et al., 2002; Rego et al., 2007), tal como verificado neste estudo. Não foi encontrada qualquer relação entre o empenhamento afectivo e o empenhamento instrumental, tal como verificado nos estudos de Meyer et al., (2002) e Rego et al., (2007).

Um estudo de McGinnis e Morrow, (1990) conclui que a influência das diferenças na carga horária praticada pelos colaboradores não é de carácter linear, devendo por isso, ser contemplados uma maior variedade de factores como explicação para as diferenças observadas.

A pesquisa de Martin e Sinclair, (2007) ajudou a clarificar os resultados contraditórios entre os resultados de outros investigadores face às atitudes laborais, fornecendo evidências de que o grupo dos trabalhadores em tempo parcial é composto por diferentes grupos que variam quanto às suas atitudes, comportamentos e proporções entre organizações. Estas diferenças dentro do mesmo grupo quanto às suas características e com influência directa nas atitudes podem começar por ser explicadas pelo papel da escolha individual, ou seja no alinhamento entre a preferência de cada um e a carga horária efectivamente praticada. As preferências relacionadas com o tipo de trabalho, tipo de contrato ou carga horária praticada ajudam a uma melhor compreensão das atitudes laborais (De Cuyper, Bernston e Isaksson, 2008), podendo ser

geradoras de uma melhor adequação pessoa-trabalho. Ter o tipo de trabalho pretendido, com o tipo de contrato pretendido, desempenhando a carga horária preferencial influência fortemente a satisfação bem como a ligação do colaborador á organização, ou seja, o empenhamento organizacional.

Quando testadas as hipóteses em estudo, através da comparação das médias entre as duas populações em estudo (colaboradores em tempo integral e colaboradores em tempo parcial) não foi possível a validação das mesmas, tendo sido rejeitada a hipótese que suportava a existência de diferenças entre os dois grupos ao nível das atitudes laborais, Satisfação e Empenhamento Afectivo respectivamente.

Quanto à tradução dos resultados desta investigação para o quotidiano organizacional, é possível e necessária a existência de um ajustamento das necessidades de mão-de-obra das organizações face aos diferentes picos ou volumes de trabalho (mensais ou anuais), de forma a rentabilizar o potencial desse mesmo trabalho e em consequência das próprias organizações. Perante os resultados observados, é possível que o ajustamento referido ocorra em benefício da organização e do próprio colaborador, sendo alinhado com as suas necessidades e preferências e sem prejuízo aos níveis de satisfação e empenhamento.

O presente estudo pretendeu testar, usando uma amostra de conveniência de 158 sujeitos a existência de níveis superiores de Satisfação Laboral e Empenhamento Afectivo nos colaboradores em Tempo Integral por oposição aos colaboradores em Tempo Parcial. Em primeiro lugar, não foram verificados níveis superiores de Satisfação Laboral nos colaboradores em Tempo Integral. Em segundo lugar, não foram verificados níveis superiores de Empenhamento Afectivo nos colaboradores em Tempo Integral. Adicionalmente, não se observaram diferenças significativas no que concerne à Carga Horária praticada face às variáveis sob estudo. Estes resultados podem fazer transparecer o papel do contexto na manifestação destas variáveis. Assim, torna-se importante o estudo da influência de variáveis contingenciais, nomeadamente valores, cultura, condições sócio-económicas, gestão de recursos humanos, na formação da Satisfação Laboral e do Empenhamento Afectivo.

Refira-se por fim que, tendo sido utilizada uma amostra de conveniência, retirada de uma organização específica, existe a necessidade de confirmação destes resultados com outras amostras, propondo-se o recurso a um maior número de organizações na constituição da mesma, de forma a controlar com maior eficácia a influência de variáveis contingenciais.

Limitações e Investigações Futuras

Importa lembrar que o estudo realizado, através das escalas de medida utilizadas, é um estudo de auto-percepções, ou seja, aquilo que é medido diz respeito à forma como cada indivíduo se vê a si mesmo. Neste enquadramento, não é possível ignorar a possível influência do factor desejabilidade social nas respostas dos inquiridos.

Existe, no entanto, uma questão por responder, nada nos permite inferir se o grupo dos colaboradores a tempo parcial está a desempenhar essa carga horária por opção própria ou por uma qualquer imposição alheia à sua vontade. Neste contexto, podemos questionar-nos se os colaboradores em tempo parcial teriam como possibilidade a alternativa de trabalhar em tempo integral? A sua vontade poderia ser evoluir da carga horária actual para tempo integral, daí que pretendam mostrar que têm valor para a organização e por isso revelem níveis de satisfação e empenhamento afectivo idênticos aos dos colaboradores a tempo integral. A sua motivação pode passar por mostrar à organização que não é pelo facto de terem um horário de trabalho mais reduzido que isso se pode traduzir em menor dedicação ao trabalho e à organização.

Em futuras investigações acerca desta temática, já que os próprios estudos acerca desta relação apresentam resultados inconclusivos, sugere-se que na amostra utilizada sejam incluídos dois grupos de colaboradores em tempo parcial, um grupo de colaboradores a tempo parcial por opção própria e outro grupo de colaboradores a tempo parcial por imposição, ou seja, por ausência de alternativas de emprego em regime de tempo integral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdulla, M. & Shaw, J. (1999). Personal factors and organizational commitment: main and interactive effects in the United Arab Emirates. *Journal of Managerial Issues*, 11 (1), 77-93.
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52, 27-58.
- Allen, N. & Meyer, J. (1990). Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomer's commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 3 (4), 847-858.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Almeida, L., & Freire, T. (2003). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilibrios.
- Angle, H., & Perry, J. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26 (1), 1-14.
- Arvey, R., Bouchard, T., Segal, N., & Abraham, L. (1989). Job Satisfaction: Environmental and Genetic Components. *Journal of Applied Psychology*, 74 (2), 187-192.
- Barker, K. (1993). Changing assumptions and contingent solutions: The costs and benefits of women working full and part-time. *Sex Roles*, 28, 47-71.
- Barling, J., & Gallagher, D. (1996). Part-time employment. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, 11, 243-277.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Bennett, N., Carson, P., Karson, K., & Blum, T. (1994). A comparison of "traditional" and "atypical" workers: Demographic, behavioral, and attitudinal differences. *Journal of Business and Psychology*, 8, 467-474.
- Bergami, M., & Bagozzi, R. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39, 555-577.

- Berta, D. (2005). Put on a happy face: High morale can lift productivity. *Nation's Restaurant News*, 39 (20), 8-10.
- Brief, A., & Aldag, R. (1980). Antecedents of organizational commitment among hospital nurses. *Sociology of Work and Occupations*, 7 (2), 210-221.
- Brown, S., & Peterson, R. (1994). The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction. *Journal of Marketing*, 58 (2), 70-80.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (4), 533-546.
- Burke, R., & Greenglass, E. (2000). Work status congruence, work outcomes and psychological well-being. *Stress Medicine*, 16, 139-155.
- Cappelli, P., Bassi, L., Katz, H., Knoke, D., Osterman, P., & Useem, M. (1997). *Change at Work*. New York: Oxford University Press.
- Carless, S. (2004). Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction? *Journal of Business and Psychology*, 18 (4), 405-425.
- Cesário, F. (2010), *Mercado de Trabajo y Flexibilidad Laboral*. Cádiz, Ed. IFI.
- Cohen, A. & Lowenberg, G. (1990). A re-examination of the side-bet theory as applied to organizational commitment: a meta-analysis. *Human Relations*, 43 (10), 1015-1050.
- Connelly, C. & Gallagher, D. (2004). Emerging trend in contingent work research. *Journal of Management*, 30, 959-983.
- Conway, N. & Briner, R. (2002). Full-time versus Part-time Employees: Understanding the links between Work Status, the Psychological Contract, and Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 279-301.
- Corral, A. & Isusi, I. (2004). *Part-time work in Europe*. Dublin: European Foundation.
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (4), 368 – 376.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R. e Cardoso, C. (2006). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH.

- Decotiis, T., & Summers, T. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40 (7), 445-470.
- De Cuyper, N., Berntson, E. & Isaksson, K. (2008). Well-being and Organizational Attitudes in Alternative Employment: The Role of Contract and Job Preferences. *International Journal of Stress Management*, 15 (4), 345-363.
- De Cuyper, N., Notelaers, G. & Witte, H. (2009). Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (2), 193-205.
- De Grip, A., Hoevenberg, J. & Willems, E. (1997) Atypical employment in the European Union. *International Labour Review*, 136 (1): 49-71.
- Dickson, K. & Lorenz, A. (2009). Psychological Empowerment and Job Satisfaction of Temporary and Part-Time Nonstandard Workers: A Preliminary Investigation. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 160-190.
- D'Oliveira, T. (2005). *Teses e Dissertações, recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos*. RH Editora.
- Dunham, R., Grube, J., & Castaneda, M. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79 (3), 370-380.
- Eagly, A., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Orlando, FL: Harcourt.
- Eberhardt, B. & Moser, S. (1995). The nature and consequences of part-time work: A test of hypotheses. *Journal of Applied Business Research*, 11, 101-109.
- Eberhardt, B. & Shani, A. (1984). The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27, 893-900.
- Ellingson, J., Gruys, M. & Sackett, P. (1998). Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees. *Journal of Applied Psychology*, 83 (6), 913-921.
- Feldman, D. (1990). Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work. *Academic Management Review*, 15 (1), 103-112.

- Feldman, D., & Doeringhaus (1992). Patterns of part-time employment. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 282-294.
- Fenton-O'Creevy, M. (1995). Moderators of differences in job satisfaction between full-time and part-time female employees: A research note. *Human Resource Management Journal*, 5, 75-81.
- Ferber, M., & Waldfogel, J. (1998). The long-term consequences of nontraditional employment. *Monthly Labor Review*, 121 (5), 3-12.
- Fields, M., & Thacker, J. (1991). Job-related attitudes of part-time and full-time workers: A quasi-experimental study. *Journal of Managerial Psychology*, 6, 17-20.
- Ferreira, A., Diogo, C., Ferreira, M., & Valente, A. C. (2006). Construção e validação de uma Escala Multi-Factorial de Motivação no Trabalho (Multi-Moti). *Comportamento Organizacional e Gestão*, 12 (2), 187-198.
- Ferreira, M. M. (2005). Empenhamento Organizacional de Profissionais de Saúde em Hospitais com Diferentes Modelos de Gestão. Tese de Doutoramento não publicada, *Universidade do Minho*, Braga, Portugal.
- Fox, A. (2010). *Part-timers. Make People Strategy Whole*. HR Magazine.
- Gautam, T., Dick, R. & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 301-315.
- Glisson, C. & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- Hackett, R., Bycio, P., & Hausdorf, P. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79, 15-23.
- Hakim, C. (1995). Five feminist myths about women's employment. *British Journal of Sociology*, 46 (3), 429-455.
- Hall, D. (1977). Conflict and congruence among multiple career commitments as the career unfolds. *Academy of Management*.
- Hall, D., & Gordon, F. (1973). Career choices of married women: Effects on conflict, role behavior, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 58, 42-48.

- Hamermesh, D. (1999). Changing Inequality in Markets for Workplace Amenities. *Quarterly Journal of Economics*, 114.
- Hill, M. & Hill, A. (2009). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Hrebiniak, L. & Alutto, J. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17 (4), 555-573.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: One of many commitments or key mediating construct?. *Academy of Management Journal*, 37 (6), 1568-1587.
- Jackofsky, E., & Peters, L. (1987). Part-time and full-time employment status differences: A replication and extension. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 1-9.
- Jaros, S., Jermier, J., Koehler, J. & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: an evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*, 36 (5), 951-995.
- Jones, D. (2005). Are you proud of your job? *USA Today*.
- Judge, T., & Mount, M. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 530-541.
- Judge, T., Locke, E., Durham, C. e Kluger, A., (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Kalleberg, A. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42 (1), 124-143.
- Kalleberg, A. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Rev. Sociol.*, 26, 341-365.
- Kanter, R. (1968). Commitment and social organizations: A study of commitment mechanisms. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Keil, J., Armstrong-Stassen, M., Cameron, S., & Horsburgh, M. (2000). Part-time nurses: The effect of work status congruency on job attitudes. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 227-236.
- Kline, P. (1986). *A handbook of test construction: Introduction to psychometric design*. Methuen: New York.

- Ko, J., Price, J., & Mueller, C. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.
- Krausz, M., Sagie, A. & Bidermann, Y. (2000). Actual and preferred work schedules and scheduling control as determinants of job-related attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 1-11.
- Kristof, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Lee, D. (1996). Why is flexible employment increasing? *Journal of Labor Research*, 17 (4):543-53.
- Lee, T. & Johnson, D. (1991). The effects of work schedule and employment status on the organizational commitment and job satisfaction of full versus part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 208-224.
- Lee, T., Ashford, S., Walsh, J. & Mowday, R. (1992). Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: a longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of Management*, 18 (1), 15-32.
- Levanoni, E., & Sales, C. (1990). Differences in job attitudes between full-time and part-time Canadian employees. *Journal of Social Psychology*, 130, 231-237.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (3), 309-336.
- Logan, N., O'Reilly, C., & Roberts, K. (1973). Job satisfaction among part-time and full-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 33-41.
- Maroco, J. (2010). *Análise Estatística com Utilização do SPSS* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Maroco, J., & Bispo, R. (2003). *Estatística aplicada às ciências sociais e humanas*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Martin, J., & Peterson, M. (1987). Two-tier wage structures: Implications for equity theory. *Academy of Management Journal*, 30, 297-315.
- Martin, T., & Hafer, J. (1995). The multiplicative interaction effects of job involvement and organizational commitment on the turnover intentions of full and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 310-331.

- Martin, J. & Sinclair, R. (2007). A typology of the part-time workforce: Differences on job attitudes and turnover. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 301-319.
- Mathieu, J. & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- Mayer, R. & Schoorman, F. (1998). Differentiating antecedents of organizational commitment: a test of March and Simon's model. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 15-28.
- McGee, G., & Ford, R. (1987). Two (or more) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the Affective and Continuous Commitment Scale. *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-641.
- McGinnis, S., & Morrow, P. (1990). Job attitudes among full and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 82-96.
- McNeese-Smith, D. K., 1995. Job satisfaction, productivity, and organizational commitment: the result of leadership. *Journal of Nursing Administration*, 25 (9), 17-26.
- Meliá, J.L., & Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.
- Meyer, J. & Allen, N. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 6 (3), 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovich, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van den Berghe, C. (2004). Employee Commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 991-1007.

- Miller, H. & Terborg, J. (1979). Job Attitudes of Part-Time and Full-Time Employees. *Journal of Applied Psychology*, 64 (4), 380-386.
- Morrow, P., McElroy, J., & Elliot, S. (1994). The effect of preference for work status, schedule and shift on work-related attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 202-222.
- Morrow, P. & Wirth, R. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.
- Mottaz, C. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, 41 (6), 467-482.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nardone, T. (1995). Part-time employment: Reasons, demographics, and trends. *Journal of Labor Research*, 16, 275-292.
- Nascimento, J., Lopes, A., & Salgueiro, M. (2008). “Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português”. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 14 (1), 115-133.
- Moorman, R., Niehoff, B., & Organ, D. (1993). Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: sorting effects of job satisfaction, organizational commitment and procedural justice. *Plenum Publishing Corporation*, 209-225.
- O'Reilly C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 19-31.
- Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation.
- Penley, L. & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: a perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.

- Pestana, M., & Gageiro, J. (2008). *Análise de Dados para Ciências Sociais – A Complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Peters, L., Jackofsky, E., & Salter, J. (1981). Predicting turnover: A comparison of part-time and full-time employees. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 260-270.
- Pfeffer, J. & Baron, J. (1988). Taking the workers back out: recent trends in the structuring of employment. *Research on Organizational Behavior*, 10, 257-303.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Randal, D., Fedor, D., & Longenecker, C. (1990). The behavioral expression of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 210-224.
- Rego, A., & Souto, S. (2004). A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: Um estudo luso-brasileiro. *RAC*, 8 (1), 151-177.
- Rego, A., Leite, R., Carvalho, T., Freire, C., & Vieira, A. (2004). Organizational commitment: Toward a different understanding of the ways people feel attached to their organizations. *Management Research*, 2 (3), 201-218.
- Rego, A., Souto, S., & Cunha, M. P. (2007). Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13 (1), 7-36.
- Roberts, K., Glick, W., & Rotchford, N. (1982). A frame of reference approach to investigating part and full-time workers across cultures. *International Review of Applied Psychology*, 31, 327-343.
- Rodriguez, E. V., Franco, T. C., & Santos, M. J. N. (2006). Nature and antecedents of organizational commitment: Considerations for human resource management. *Portuguese Journal of Management Studies*, 11 (2), 75-95.
- Rusbult, C. & Farrel, D. (1983). A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives, and Investments. *Journal of Applied Psychology*, 68 (3), 429-438.
- Scandura, T. & Lankau, M. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391.

- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40 (3), 437-453.
- Scholl, R. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6, 589-599.
- Seashore, S. & Taber, T. (1975). Job Satisfaction Indicators and Their Correlates. *American Behavioral Scientist*, 18 (3), 333-367.
- Sheldon, M. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 637-643.
- Shockey, M., & Mueller, C. (1994). At-entry differences in part-time and full-time employees. *Journal of Business and Psychology*, 8, 355-364.
- Sibbald, B., Enzer, I., Cooper, C., Rout, U. & Sutherland, V. (2000). GP job satisfaction in 1987, 1990, 1998: lessons for the future? *Oxford University Press*, 17 (5), 364-371.
- Sinclair, R., Martin, J., & Michel, R. (1999). Full-time and part-time subgroup differences in job attitudes and demographic characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 337-357.
- Solinger, O., Olffen, W. & Roe, R. (2008). Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 70-83.
- Stebbins, R. (1970). On misunderstanding the concept of commitment: A theoretical clarification. *Social Forces*, 48, 526-529.
- Steffy, B., & Jones, J. (1990). Differences between full-time and part-time employees in perceived role strain and work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 321-329.
- Still, L. (1983). Part-time versus full-time salespeople: Individual attributes, organizational commitment, and work attitudes. *Journal of Retailing*, 59, 55-79.
- Sturges, J. & Guest, D. (2001). Don't leave me this way! A qualitative study of influences on the organizational commitment and turnover intentions of graduates early in their career. *British Journal of Guidance & Counseling*, 29 (4), 447-462.
- Thomas, K., & Velthouse, B. (1990). Cognitive elements of empowerment. *Academy of Management Review*, 15 (4), 666-681.

- Thorsteinson, T. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 151-177.
- Thurman, J. & Trah, G. (1990). Part-time work in international perspective. *International Labor Review*, 129 (1), 23-40.
- Tregaskis, O., Brewster, C., Mayne, L. & Hegewisch, A. (1998). Flexible working in Europe: the evidence and its implications. *European Journal of Organizational Psychology*, 7 (1), 61-78.
- Vallejo, R., Vallejo, J., & Parra, S. (2001). Job Satisfaction in Banking Workers. *Psicothema*, 13 (4), 629-635.
- Vandenberg, R., & Self, R. (1993). Assessing newcomers' changing commitments to the organization during the first 6 month's of work. *Journal of Applied Psychology*, 78, 557-568.
- Vecchio, R. (1984). Demographic and attitudinal differences between part-time and full-time employees. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 213-218.
- Wakefield, D., Curry, J., Mueller, C. & Price, J. (1987). Differences in the importance of work outcomes between full-time and part-time hospital employees. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 25-35.
- Wallace, J. (1997). Becker's side-bet theory of commitment revisited: is it time for moratorium or resurrection?. *Human Relations*, 50 (6), 727-749.
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction, Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Wetzel, K., Soloshy, D., & Gallagher, D. (1990). The work attitudes of full-time and part-time registered nurses. *Health Care Management Review*, 15, 79-85.
- Whitener, E. & Walz, P. (1993). Exchange theory determinants of affective and continuance commitment and turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 265-281.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.

- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments, and work outcomes: An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.
- Wilson, B. & Laschinger, H. (1994). Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment – a test of Kanter's theory of structural power in organizations. *Journal of Nursing Management*, 24 (48), 39-47.
- Wotruba, T. (1990). Full-time versus part-time salespeople: A comparison on job satisfaction, performance, and turnover in direct selling. *International Journal of Research in Marketing*, 7, 97-108.

www.oecd.org

Anexos

Anexo A – Questionário Aplicado

Recolha de dados para estudo na área de Psicologia Social e das Organizações

O estudo desenvolvido ocorre no âmbito da dissertação de mestrado em Psicologia Social e das Organizações, com o objectivo de inferir acerca da possível influência da carga horária praticada em duas atitudes laborais específicas, a Satisfação Laboral e o Empenhamento Afectivo.

Agradeço desde já a sua colaboração para este estudo através da resposta a este questionário. Ressalvo que todos os dados serão tratados com a maior confidencialidade, sendo que nenhuma das questões apresentadas é passível de o identificar a si, ao centro ou serviço em que desempenha funções.

Trata-se de um questionário acerca das suas atitudes laborais, pelo que não existem respostas certas ou erradas. Espero a sua resposta sincera a todas as questões.

Antecipadamente grata pela sua colaboração.

Com os melhores cumprimentos,

Inês Cruz Duarte Costa

ISPA – Instituto Universitário

(www.ispa.pt)

Questionário – Satisfação Laboral

Geralmente o nosso trabalho e os seus aspectos específicos produzem em nós um certo grau de satisfação ou de insatisfação. Nas afirmações em baixo responda fazendo referência ao seu grau de satisfação ou de insatisfação. Escolha sempre para cada pergunta, uma das sete alternativas e assinale-a.

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Moderadamente	3 Discordo Ligeiramente	4 Não concordo Nem discordo	5 Concordo Ligeiramente	6 Concordo Moderadamente	7 Concordo Totalmente
-----------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-----------------------------

1. Os objectivos e metas de desempenho que devo alcançar.	1	2	3	4	5	6	7
2. A limpeza, higiene e salubridade do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
3. O aspecto físico e o espaço que dispõe no seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. A temperatura ambiente do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
5. O relacionamento com o seu supervisor ou chefia.	1	2	3	4	5	6	7
6. A supervisão ou coordenação exercida sobre si.	1	2	3	4	5	6	7
7. A proximidade e frequência com que é supervisionado.	1	2	3	4	5	6	7
8. A forma como os seus supervisores ou chefias avaliam o seu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
9. A “igualdade” e “justiça” de tratamento que recebe da sua empresa.	1	2	3	4	5	6	7
10. O apoio que recebe dos seus supervisores ou chefias.	1	2	3	4	5	6	7
11. O grau de cumprimento pela empresa das normas e leis laborais.	1	2	3	4	5	6	7
12. A forma que se efectua a negociação sobre questões laborais na sua empresa.	1	2	3	4	5	6	7

Questionário – Empenhamento Organizacional

Todos os colaboradores normalmente estabelecem com a organização onde trabalham vários estados de relacionamento que conduzem a diferentes tipos de empenhamento. Considere cada afirmação abaixo e seleccione a resposta que melhor exprime o seu nível de concordância.

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Moderadamente	3 Discordo Ligeiramente	4 Não concordo Nem discordo	5 Concordo Ligeiramente	6 Concordo Moderadamente	7 Concordo Totalmente
-----------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-----------------------------

1. Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização	1	2	3	4	5	6	7
2. Tenho uma forte ligação de simpatia com esta organização	1	2	3	4	5	6	7
3. Sinto-me “parte da família” desta organização	1	2	3	4	5	6	7
4. Sinto-me um forte sentido de pertença a esta organização	1	2	3	4	5	6	7
5. Mesmo que me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar esta organização agora	1	2	3	4	5	6	7
6. Não deixaria agora esta organização porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham	1	2	3	4	5	6	7
7. Sinto que se se recebesse uma oferta de emprego melhor não seria correcto deixar esta organização agora	1	2	3	4	5	6	7
8. Sinto-me em dívida para com esta organização	1	2	3	4	5	6	7
9. Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra	1	2	3	4	5	6	7
10. Continuo nesta organização porque se saísse agora ficaria com a minha vida desorganizada	1	2	3	4	5	6	7
11. Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização	1	2	3	4	5	6	7
12. Neste momento, para mim, ficar na organização é mais uma questão de necessidade do que de desejo	1	2	3	4	5	6	7

Caracterização Sócio-Demográfica

1. Idade:

Até 24 anos ☐

De 25 a 29 anos ☐

De 30 a 39 anos ☐

De 40 a 49 anos ☐

Mais de 50 anos ☐

2. Género:

Masculino ☐

Feminino ☐

3. Habilitações Académicas:

Inferior ou igual ao 12º ano ☐

Frequência de Ensino Superior ☐

Igual ou superior a Licenciatura ☐

4. Anos na Empresa:

Menos de 6 meses ☐

Entre 6 meses e 1 ano ☐

Entre 1 a 3 anos ☐

Entre 3 a 5 anos ☐

Mais de 5 anos ☐

5. Horário de Trabalho:

Tempo-Integral ☐

Tempo-Parcial ☐

Anexo B – Outputs referentes à análise das características da amostra

Output 1

Gênero

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	55	34,8	34,8	34,8
	Feminino	103	65,2	65,2	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Output 2

Idade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Até 24 anos	23	14,6	14,6	14,6
	De 25 a 29	71	44,9	44,9	59,5
	De 30 a 39	60	38,0	38,0	97,5
	De 40 a 49	4	2,5	2,5	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Output 3

Antiguidade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menos de 6 meses	14	8,9	8,9	8,9
	Entre 6 meses e 1 ano	4	2,5	2,5	11,4
	Entre 1 a 3 anos	14	8,9	8,9	20,3
	Entre 3 a 5 anos	55	34,8	34,8	55,1
	Mais de 5 anos	71	44,9	44,9	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Output 4

Habilitações

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Inferior ou igual ao 12º ano	55	34,8	34,8	34,8
	Frequência de Ensino Superior	70	44,3	44,3	79,1
	Igual ou superior a Licenciatura	33	20,9	20,9	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Output 5

Carga Horária

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Full-time	106	67,1	67,1	67,1
	Part-time	52	32,9	32,9	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Anexo C – Outputs referentes à análise da sensibilidade dos questionários utilizados

Questionário da Satisfação Laboral

Output 6

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Satisfação Laboral	158	100,0%	0	,0%	158	100,0%

Output 7

Descriptives

				Statistic	Std. Error
Satisfação Laboral	Mean			3,9947	,10798
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		3,7815	
		Upper Bound		4,2080	
	5% Trimmed Mean			4,0349	
	Median			4,1667	
	Variance			1,842	
	Std. Deviation			1,35723	
	Minimum			1,00	
	Maximum			6,17	
	Range			5,17	
	Interquartile Range			2,17	
	Skewness			-,364	,193
	Kurtosis			-,814	,384

Output 8

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Satisfação Laboral	,095	158	,002	,961	158	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Output 9

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Satisfação Laboral	158	-,364	,193	-,814	,384
Valid N (listwise)	158				

Questionário de Empenhamento Organizacional

Output 10

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Empenhamento Organizacional	158	100,0%	0	,0%	158	100,0%

Output 11

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Empenhamento Organizacional	Mean		3,3887	,08301
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,2247	
		Upper Bound	3,5527	
	5% Trimmed Mean		3,3763	
	Median		3,3333	
	Variance		1,089	
	Std. Deviation		1,04345	
	Minimum		1,00	
	Maximum		6,08	
	Range		5,08	
	Interquartile Range		1,42	
	Skewness		,188	,193
	Kurtosis		-,213	,384

Output 12

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Empenhamento Organizacional	,059	158	,200 [*]	,992	158	,500

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Output 13

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Empenhamento_Organizacional	158	,188	,193	-,213	,384
Valid N (listwise)	158				

Output 14

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Empenhamento Afetivo	158	100,0%	0	,0%	158	100,0%

Output 15

Descriptives

				Statistic	Std. Error
Empenhamento Afetivo	Mean			3,6503	,14105
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		3,3717	
		Upper Bound		3,9289	
	5% Trimmed Mean			3,6164	
	Median			4,0000	
	Variance			3,143	
	Std. Deviation			1,77293	
	Minimum			1,00	
	Maximum			7,00	
	Range			6,00	
	Interquartile Range			3,00	
	Skewness			,023	,193
	Kurtosis			-1,094	,384

Output 16

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Empenhamento Afetivo	,109	158	,000	,948	158	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Output 17

Descriptive Statistics

	N	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Empenhamento Afectivo	158	1,77293	,023	,193	-1,094	,384
Valid N (listwise)	158					

Output 18

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Empenhamento Normativo	158	100,0%	0	,0%	158	100,0%

Output 19

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Empenhamento Normativo	Mean		2,3703	,12278
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,1277	
		Upper Bound	2,6128	
	5% Trimmed Mean		2,2358	
	Median		2,0000	
	Variance		2,382	
	Std. Deviation		1,54335	
	Minimum		1,00	
	Maximum		6,75	
	Range		5,75	
	Interquartile Range		2,06	
	Skewness		1,100	,193
	Kurtosis		,200	,384

Output 20

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Empenhamento Normativo	,187	158	,000	,832	158	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Output 21

Descriptive Statistics

	N	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Empenhamento Normativo	158	1,54335	1,100	,193	,200	,384
Valid N (listwise)	158					

Output 22

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Empenhamento Instrumental	158	100,0%	0	,0%	158	100,0%

Output 23

Descriptives

				Statistic	Std. Error
Empenhamento_Instrumental	Mean			4,1456	,12207
	95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	3,9045	
			Upper Bound	4,3867	
	5% Trimmed Mean			4,1719	
	Median			4,2500	
	Variance			2,354	
	Std. Deviation			1,53443	
	Minimum			1,00	
	Maximum			7,00	
	Range			6,00	
	Interquartile Range			2,00	
	Skewness			-,373	,193
	Kurtosis			-,461	,384

Output 24

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Empenhamento_Instrumental	,077	158	,022	,968	158	,001

a. Lilliefors Significance Correction

Output 25

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Empenhamento_Instrumental	158	-,373	,193	-,461	,384
Valid N (listwise)	158				

Anexo D – Outputs referentes à análise da sensibilidade da escala de empenhamento instrumental após a eliminação do item

Output 26

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Empenhamento_Instrumental	158	100,0%	0	,0%	158	100,0%

Output 27

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Empenhamento Instrumental	Mean		3,7848	,13234
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,5234	
		Upper Bound	4,0462	
	5% Trimmed Mean		3,7675	
	Median		4,0000	
	Variance		2,767	
	Std. Deviation		1,66351	
	Minimum		1,00	
	Maximum		7,00	
	Range		6,00	
	Interquartile Range		2,33	
	Skewness		-,096	,193
	Kurtosis		-,831	,384

Output 28

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Empenhamento Instrumental	,082	158	,012	,962	158	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Output 29

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Empenhamento Instrumental	158	-,096	,193	-,831	,384
Valid N (listwise)	158				

Anexo E – Outputs referentes à análise da validade dos questionários utilizados

Questionário da Satisfação Laboral

Output 30

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,913
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1434,262
Df	66
Sig.	,000

Output 31

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Os objectivos e metas de desempenho que devo alcançar	,469	,277
A limpeza, higiene e salubridade do seu local de trabalho	,113	,832
O aspecto físico e o espaço que dispõe no seu local de trabalho	,145	,807
A temperatura ambiente do seu local de trabalho	,287	,680
O relacionamento com o seu supervisor ou chefia	,830	,269
A supervisão ou coordenação exercida sobre si	,868	,257
A proximidade e frequência com que é supervisionado	,881	,175
A forma como os seus Supervisores ou Chefias avaliam o seu trabalho	,871	,197
A "igualdade" e "justiça" de tratamento que recebe da sua empresa	,718	,408
O apoio que recebe dos seus Supervisores ou Chefias	,871	,240
O grau de cumprimento pela empresa das normas e leis laborais	,459	,732
A forma que se efectua a negociação sobre questões laborais na sua empresa	,521	,662

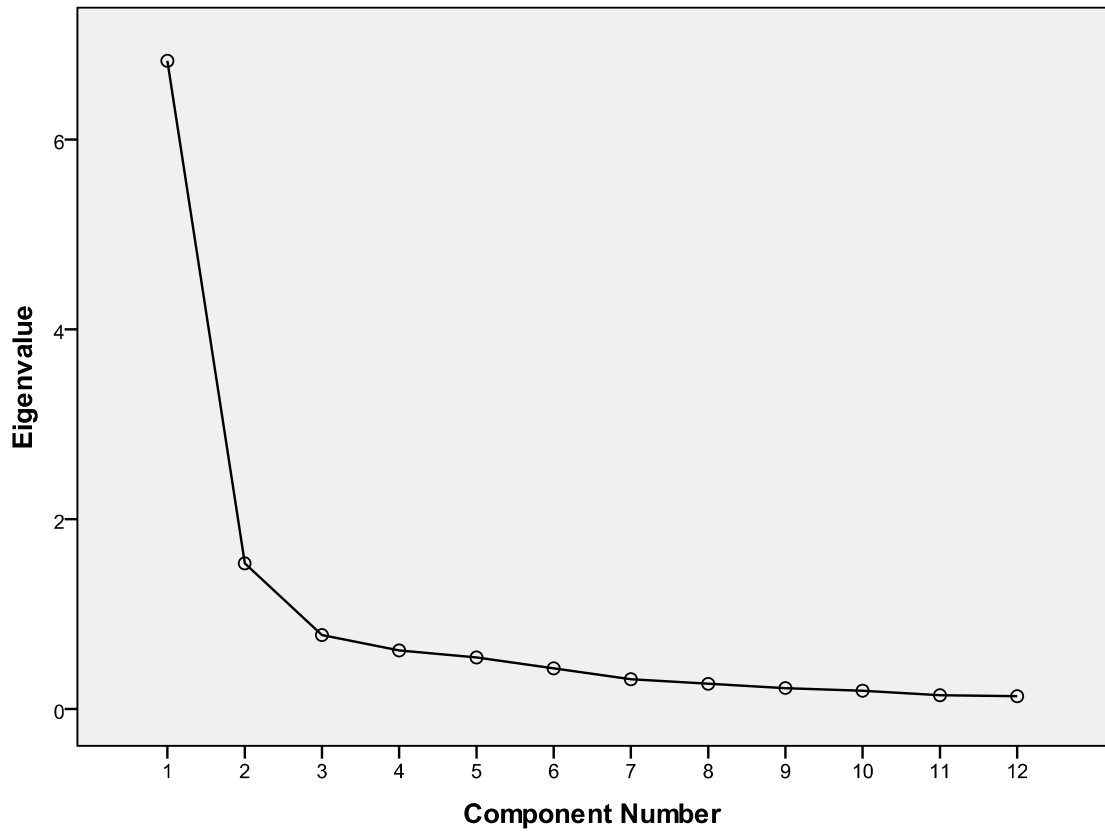
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Output 32

Scree Plot



Output 33

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,827	56,895	56,895	6,827	56,895	56,895	5,072	42,266	42,266
2	1,534	12,784	69,680	1,534	12,784	69,680	3,290	27,413	69,680
3	,779	6,493	76,173						
4	,617	5,138	81,311						
5	,543	4,522	85,833						
6	,428	3,565	89,398						
7	,314	2,613	92,011						
8	,265	2,210	94,222						
9	,221	1,843	96,064						
10	,194	1,615	97,679						
11	,144	1,202	98,881						
12	,134	1,119	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Questionário de Empenhamento Organizacional

Output 34

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,871
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1174,129
	Df	66
	Sig.	,000

Output 35

Rotated Component Matrix^a

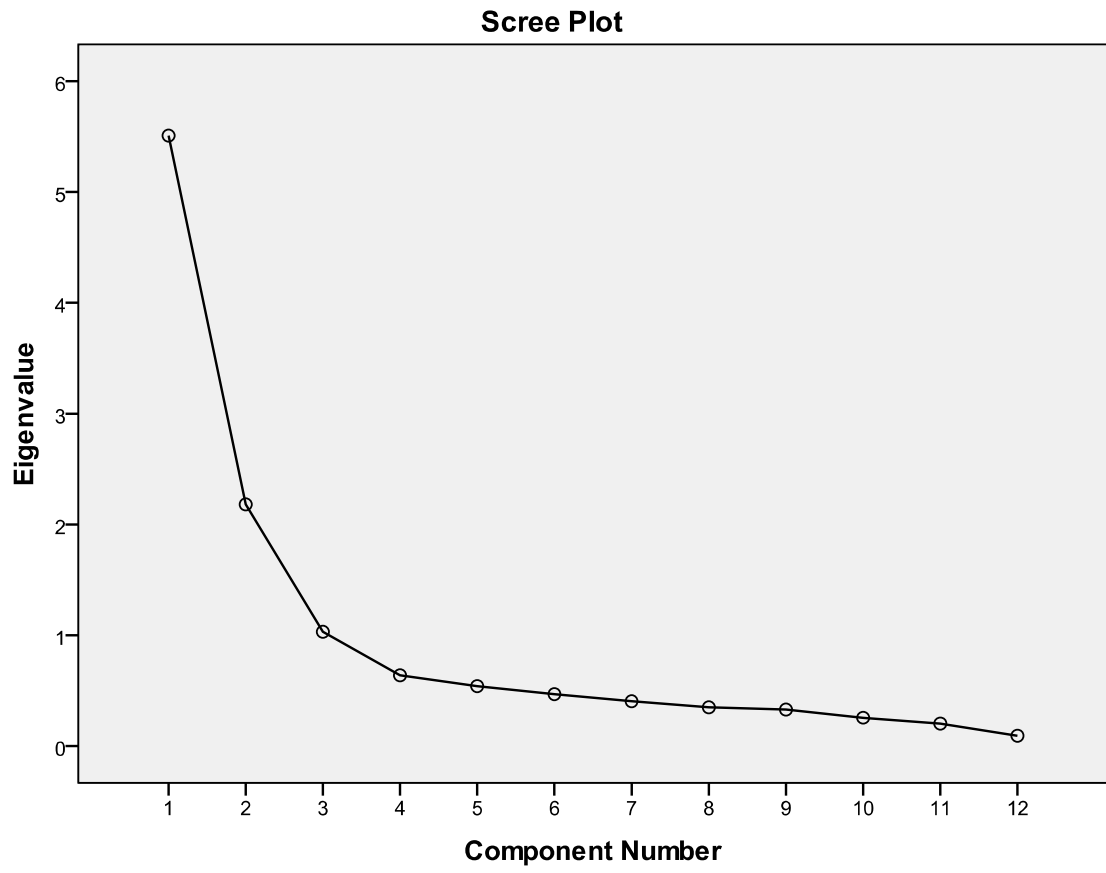
	Component		
	1	2	3
Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização	,694	,444	-,012
Tenho uma forte ligação de simpatia com esta organização	,849	,311	-,041
Sinto-me "parte da família" desta organização	,886	,249	-,096
Sinto um forte sentido de pertença a esta organização	,870	,334	-,143
Mesmo que me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar esta organização agora	,367	,723	,009
Não deixaria agora esta organização porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham	,436	,740	-,101
Sinto que se recebesse uma oferta de emprego melhor não seria correcto deixar esta organização agora	,362	,800	-,069
Sinto-me em dívida para com esta organização	,212	,786	,151
Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra	-,126	,292	,705
Continuo nesta organização porque se saísse agora ficaria com a minha vida desorganizada	-,116	,033	,798
Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização	,130	-,145	,842
Neste momento, para mim, ficar na organização é mais uma questão de necessidade do que de desejo	-,238	-,470	,580

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Output 36



Output 37

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,509	45,910	45,910	5,509	45,910	45,910	3,348	27,903	27,903
2	2,180	18,169	64,079	2,180	18,169	64,079	3,124	26,037	53,941
3	1,031	8,593	72,672	1,031	8,593	72,672	2,248	18,731	72,672
4	,638	5,317	77,988						
5	,541	4,506	82,494						
6	,469	3,908	86,402						
7	,404	3,365	89,767						
8	,349	2,907	92,675						
9	,328	2,735	95,409						
10	,255	2,128	97,537						
11	,203	1,688	99,225						
12	,093	,775	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Anexo F – Outputs referentes à análise da fidelidade dos questionários utilizados

Questionário da Satisfação Laboral

Output 38

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	158	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	158	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Output 39

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,929	,928	12

Output 40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Os objectivos e metas de desempenho que devo alcançar	43,6139	239,118	,480	,294	,930
A limpeza, higiene e salubridade do seu local de trabalho	45,0253	232,968	,527	,498	,929
O aspecto físico e o espaço que dispõe no seu local de trabalho	44,0759	233,332	,540	,501	,929
A temperatura ambiente do seu local de trabalho	44,5443	230,441	,576	,414	,927
O relacionamento com o seu supervisor ou chefia	42,8228	219,879	,776	,741	,919
A supervisão ou coordenação exercida sobre si	43,2595	219,034	,803	,783	,918
A proximidade e frequência com que é supervisionado	43,3165	224,256	,759	,771	,920
A forma como os seus Supervisores ou Chefias avaliam o seu trabalho	43,4430	219,981	,761	,766	,920
A "igualdade" e "justiça" de tratamento que recebe da sua empresa	44,3861	215,793	,769	,683	,920
O apoio que recebe dos seus Supervisores ou Chefias	43,4494	216,567	,793	,773	,919
O grau de cumprimento pela empresa das normas e leis laborais	44,5127	219,818	,760	,713	,920
A forma que se efectua a negociação sobre questões laborais na sua empresa	44,8544	220,826	,769	,725	,920

Questionário do Empenhamento Organizacional

Output 41

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	158	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	158	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Output 42

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,772	,785	12

Output 43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização	37,0127	125,656	,626	,589	,732
Tenho uma forte ligação de simpatia com esta organização	36,8038	124,910	,639	,709	,730
Sinto-me "parte da família" desta organização	36,9620	125,043	,605	,812	,734
Sinto um forte sentido de pertença a esta organização	37,2785	125,323	,637	,852	,731
Mesmo que me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar esta organização agora	37,7975	125,067	,605	,546	,734
Não deixaria agora esta organização porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham	38,0063	125,560	,626	,700	,732
Sinto que se recebesse uma oferta de emprego melhor não seria correcto deixar esta organização agora	38,5570	128,923	,619	,669	,736
Sinto-me em dívida para com esta organização	38,8165	134,482	,596	,479	,743
Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra	37,7152	141,517	,229	,311	,776
Continuo nesta organização porque se saísse agora ficaria com a minha vida desorganizada	36,3861	146,302	,120	,398	,789
Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização	36,5380	143,053	,186	,435	,782
Neste momento, para mim, ficar na organização é mais uma questão de necessidade do que de desejo	35,4367	167,827	-,289	,459	,826

Questionário do Empenhamo Organizacional (após a eliminação do item)

Output 44

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,826	,836	11

Output 45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização	31,7848	133,355	,682	,576	,795
Tenho uma forte ligação de simpatia com esta organização	31,5759	132,641	,693	,702	,794
Sinto-me "parte da família" desta organização	31,7342	133,139	,649	,810	,798
Sinto um forte sentido de pertença a esta organização	32,0506	133,067	,692	,852	,794
Mesmo que me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar esta organização agora	32,5696	133,202	,648	,544	,798
Não deixaria agora esta organização porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham	32,7785	133,460	,677	,698	,795
Sinto que se recebesse uma oferta de emprego melhor não seria correcto deixar esta organização agora	33,3291	136,783	,678	,656	,797
Sinto-me em dívida para com esta organização	33,5886	143,849	,624	,477	,805
Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra	32,4873	154,251	,186	,309	,840
Continuo nesta organização porque se saísse agora ficaria com a minha vida desorganizada	31,1582	160,707	,051	,366	,853
Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização	31,3101	157,718	,108	,381	,848

Escala Empenhamento Afetivo

Output 46

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	158	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	158	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Output 47

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,920	4

Escala Empenhamento Normativo

Output 48

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	158	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	158	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Output 49

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,871	4

Escala Empenhamento Instrumental

Output 50

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	158	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	158	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Output 51

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,720	3

Anexo G – Output referente à análise dos coeficientes de correlação

Output 52

Correlations ^a			Antiguidade	CH	Satisfacao_Laboral	EA	EN	EI
Spearman's rho	Antiguidade	Correlation Coefficient	1,000	-,144	-,255**	-,147	-,269**	,045
		Sig. (2-tailed)	.	,071	,001	,065	,001	,571
	CH	Correlation Coefficient	-,144	1,000	,090	,006	,106	,134
		Sig. (2-tailed)	,071	.	,259	,937	,184	,094
	Satisfacao_Laboral	Correlation Coefficient	-,255**	,090	1,000	,706**	,543**	,013
		Sig. (2-tailed)	,001	,259	.	,000	,000	,874
	EA	Correlation Coefficient	-,147	,006	,706**	1,000	,673**	-,069
		Sig. (2-tailed)	,065	,937	,000	.	,000	,389
	EN	Correlation Coefficient	-,269**	,106	,543**	,673**	1,000	,056
		Sig. (2-tailed)	,001	,184	,000	,000	.	,486
	EI	Correlation Coefficient	,045	,134	,013	-,069	,056	1,000
		Sig. (2-tailed)	,571	,094	,874	,389	,486	.

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

a. Listwise N = 158

Anexo H – Outputs referentes à comparação de médias

Output 53

Group Statistics					
Carga_Horária		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SP_Total	Full-Time	106	3,9292	1,30053	,12632
	Part-time	52	4,1282	1,47015	,20387
EA	Full-Time	106	3,6557	1,84889	,17958
	Part-time	52	3,6394	1,62427	,22525
EN	Full-Time	106	2,3208	1,61421	,15679
	Part-time	52	2,4712	1,39735	,19378
EI	Full-Time	106	4,0024	1,55514	,15105
	Part-time	52	4,4375	1,46267	,20284

Output 54

		Levene's Test for Equality of		t-test for Equality of Means						
		Variances								
								95% Confidence Interval of the		
								Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
SP_Total	Equal variances assumed	,795	,374	-,865	156	,388	-,19896	,22997	-,65322	,25530
	Equal variances not assumed			-,830	91,149	,409	-,19896	,23983	-,67535	,27743
EA	Equal variances assumed	1,430	,234	,054	156	,957	,01624	,30113	-,57857	,61105
	Equal variances not assumed			,056	114,057	,955	,01624	,28807	-,55443	,58690
EN	Equal variances assumed	1,125	,291	-,574	156	,567	-,15040	,26186	-,66765	,36685
	Equal variances not assumed			-,603	115,573	,547	-,15040	,24926	-,64411	,34331
EI	Equal variances assumed	,113	,737	-1,685	156	,094	-,43514	,25828	-,94532	,07504
	Equal variances not assumed			-1,721	107,231	,088	-,43514	,25290	-,93647	,06619

Output 55

Case Processing Summary

		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Satisfacao_Laboral	,00	52	100,0%	0	,0%	52	100,0%
	1,00	106	100,0%	0	,0%	106	100,0%
EA	,00	52	100,0%	0	,0%	52	100,0%
	1,00	106	100,0%	0	,0%	106	100,0%
EN	,00	52	100,0%	0	,0%	52	100,0%
	1,00	106	100,0%	0	,0%	106	100,0%
EI	,00	52	100,0%	0	,0%	52	100,0%
	1,00	106	100,0%	0	,0%	106	100,0%

Output 56

Descriptives

	Part_Time			Statistic	Std. Error
Satisfacao_Laboral	,00	Mean		3,9292	,12632
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,6788	
			Upper Bound	4,1797	
		Variance		1,691	
		Std. Deviation		1,30053	
	1,00	Mean		4,1282	,20387
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,7189	
			Upper Bound	4,5375	
		Variance		2,161	
		Std. Deviation		1,47015	
EA	,00	Mean		3,6557	,17958
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,2996	
			Upper Bound	4,0117	
		Variance		3,418	
		Std. Deviation		1,84889	
	1,00	Mean		3,6394	,22525
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,1872	
			Upper Bound	4,0916	
		Variance		2,638	
		Std. Deviation		1,62427	
EN	,00	Mean		2,3208	,15679
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,0099	
			Upper Bound	2,6316	
		Variance		2,606	
		Std. Deviation		1,61421	
	1,00	Mean		2,4712	,19378
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,0821	
			Upper Bound	2,8602	
		Variance		1,953	
		Std. Deviation		1,39735	
EI	,00	Mean		3,6164	,16307
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,2930	
			Upper Bound	3,9397	
		Variance		2,819	
		Std. Deviation		1,67887	
	1,00	Mean		4,1282	,22086
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,6848	
			Upper Bound	4,5716	
		Variance		2,537	
		Std. Deviation		1,59268	