

Características do trabalho, variáveis sócio-demográficas como determinantes da satisfação no trabalho na marinha portuguesa

Susana Cordeiro
Secretária da Reitoria da ULHT

Fernanda Pereira
Docente da ULHT

Abstract

The aim of this investigation is to study the characteristics of the job and the socio-demographic variables as determinant factors of the job satisfaction in a group of officers, sergeants and soldiers belonging to the Portuguese Navy.

In order to measure the variables, we applied an adaptation of the Job Diagnostic Survey (JDS) questionnaire (Hackman & Oldhan, 1980) and the Job Satisfaction Survey (JSS) questionnaire, developed by Spector (1985) for the job characteristics and for the job satisfaction respectively.

The hypothesis try to study the existing associations in the variables at study as well as the existence of statistically significant differences in what concerns the variables: job satisfaction and seniority in the institution.

After analysing the obtained data, using the multivariate statistics, namely correlation and variance analysis, we conclude that there is a statistically significant positive association between the job characteristics and the job satisfaction and also between the variables job satisfaction and rank.

The data obtained after the analysis of the association between the variables job satisfaction, seniority in the institution and age show that the degree of association is not statistically significant.

Palavras-Chave

Autonomia do trabalho; remuneração; características do Trabalho; satisfação no Trabalho; feedback do trabalho; significado do trabalho; identidade do trabalho; variedade do trabalho

Resumo

Este trabalho estuda a relação entre, por um lado, as características do trabalho e as variáveis sócio-demográficas e, por outro lado, a satisfação no trabalho, num grupo de oficiais, sargentos e praças pertencentes à Marinha Portuguesa.

Para a mensuração das variáveis utilizou-se uma adaptação do questionário *Job Diagnostic Survey* (Hackman & Oldhan, 1980) e o questionário *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1985), para as características do trabalho e para a satisfação no trabalho, respectivamente.

As hipóteses procuram estudar as associações existentes nas variáveis em estudo, bem como a existência de diferenças estatisticamente significativas, no que diz respeito às variáveis satisfação no trabalho e antiguidade na instituição.

Da análise efectuada aos dados obtidos, recorrendo a estatística multivariada, designadamente correlações e análise de variância, conclui-se existir uma associação positiva estatisticamente significativa entre as características do trabalho e satisfação no trabalho, verificando-se a mesma relação para as variáveis satisfação no trabalho e categoria.

Na análise da associação entre as variáveis satisfação no trabalho, idade e antiguidade na instituição os resultados demonstram que o grau de associação não é estatisticamente significativo.

O Conceito de Satisfação no Trabalho

A satisfação no trabalho é um dos temas abordado com maior realce na literatura organizacional, despertando grande atenção junto de teóricos e de práticos que, em seu redor, procuram fornecer uma imensa produção literária, quer sob a forma de artigos e revistas da especialidade, quer de livros e manuais. Aliás, poder-se-ia mesmo afirmar que nenhum manual consagrado à Psicologia das Organizações e do Trabalho ignora tal tema.

Segundo Lima, Vala e Monteiro (1994) a satisfação no trabalho tem sido conceptualizada de diferentes modos, ora como uma emoção ora como uma atitude. Existem autores que se referem à satisfação como um estado emocional, como sentimentos ou respostas afectivas. Contudo, para Alcobia (2001) há que distinguir os conceitos de resposta afectiva e resposta emocional. Segundo este autor, quando falamos do termo afecto referimo-nos a um fenómeno genérico e pouco específico que poderá incluir outros fenómenos, tais como as preferências, as avaliações, os estados de ânimo e as emoções.

Outro grupo de autores define o conceito de satisfação no trabalho como uma atitude generalizada em relação ao trabalho. Para Alcobia (2001), as atitudes aparecem como associações entre objectos e respectivas avaliações por parte dos indivíduos, traduzindo a componente afectiva e emocional das experiências individuais ou das crenças. Por sua vez, em 1976, Locke (citado em Almeida & Figueiredo, 2002) definiu a satisfação no trabalho como um estado emocional agradável ou positivo que resulta do prazer inerente às actividades profissionais.

Também Steers e Porter (1990) vêem a satisfação no trabalho como sentimentos ou respostas afectivas a dados aspectos situacionais, associando estes afectos à diferença percebida entre o que é esperado como um resultado justo e o que é recebido. Além disso, pode ser vista igualmente, segundo os mesmos autores, como uma avaliação da equidade de tratamento ou de condições.

Na perspectiva de Ferreira, Abreu, Neves e Caetano (1996), «a satisfação no trabalho traduz uma resposta emocional, afectiva e gratificante que resulta da situação de trabalho» (p. 45).

A óptica da Psicologia das Organizações defende que «a satisfação pode influenciar o funcionamento das organizações e contribui para o incrementar da produtividade» (Alcobia, 2001, p. 282), podendo influenciar uma série de comportamentos tão variados como o absentismo, o *turnover*, o evitamento psicológico e a mudança interna, todos eles responsáveis por efeitos bastante graves na estabilidade da organização e na sua capacidade de sobrevivência.

Os primeiros estudos sobre a satisfação no trabalho baseavam-se no pressuposto de que quanto maior a satisfação demonstrada pelos trabalhadores com o seu trabalho maior seria a produtividade. Porém, a vasta investigação produzida sobre esta temática veio tornar clara uma relação mais complexa e indirecta entre a satisfação e a produtividade.

Segundo Alcobia (2001), na definição da satisfação no trabalho há que ter em conta, pelo menos, dois aspectos. Por um lado, especificar os processos psicológicos que constituem a experiência subjectiva da satisfação no trabalho, e aqui estamos no domínio das atitudes, por outro lado identificar as características associadas ao trabalho que produzem essas experiências subjectivas de satisfação.

Deste modo a satisfação no trabalho pode ser estudada como uma variável dependente ou como uma variável independente.

Dado o interesse manifestado pelos investigadores, este conceito tem vindo, ao longo dos tempos, a ser perspectivado de diferentes formas, conforme a mudança ou a presença de determinados aspectos sociais, laborais, económicos e políticos.

Com a crise do taylorismo, e com a consequente valorização do factor humano nas organizações, o conceito de satisfação no trabalho começou a reunir o interesse dos teóricos, investigadores e gestores. Lima *et al.* (1994) referem que «a partir de então esta variável tem sido considerada muito importante porque, explícita ou implicitamente, é associada simultaneamente à produtividade da empresa e à realização pessoal dos empregados apesar de nenhuma destas relações causais estar provada empiricamente» (p. 101).

Teorias e Modelos sobre a Satisfação no Trabalho

É fácil constatar a existência de divergências teóricas ao nível das relações causais entre conceitos, assim como com os

fatores que determinam a satisfação no trabalho. No entender de Lima *et al.* (1994), esta situação é provocada pela inexistência de modelos teóricos sólidos nesta área. Na tabela 1 apresenta-se um resumo dos principais tipos de modelos de explicação da satisfação.

Tabela 1
Tipologia dos modelos de explicação da satisfação

Tipos de variáveis utilizadas na da satisfação	Conceitos Chave referência	Autores de explicação
Situacionais	Características da Função	Herzberg, 1959 Hackman e Oldham, 1975 White e Michell, 1979 Griffin, 1981
	Características do processo de tomada de decisão	Alluto e Achito, 1974 Schuller, 1977 Griffin e Bateman, 1980 Pettersen, 1984
	Características do reforço	Porter e Lawer, 1968 Heneman e Schwab, 1979
Individuais	Discrepância entre expectativas e resposta da organização	Lawer, 1981 Heneman, 1985
Interação Social	Comparação social	Homans, 1961 Adams, 1965 Runciman, 1966
	Processamento social da informação	Asch, 1952 Salancick e Pfeffer, 1978 O'Reily e Caldwell, 1979
	Cultura Organizacional	Geertz, 1973 Schneider, 1975 Schein, 1985

Fonte: A satisfação organizacional: confronto de modelos, por Lima *et al.*, (1994).

A tipologia proposta por estes autores permitiu reunir as várias posições existentes sobre as determinantes da satisfação em três grupos: variáveis situacionais, variáveis individuais e variáveis de interação social.

As Variáveis Situacionais na Explicação da Satisfação no Trabalho

Nos modelos situacionais, os autores evidenciaram a satisfação dos trabalhadores ao nível das características da própria situação de trabalho. Assim, estes modelos procuraram explicar a satisfação no trabalho e a forma como se poderiam aumentar os níveis de satisfação através das características do trabalho.

Os estudos realizados sobre as características do trabalho procuraram estabelecer uma relação entre as mesmas e o nível de satisfação vivenciado pelos trabalhadores. As variáveis explicativas mais utilizadas estão relacionadas com a análise das tarefas que cada trabalhador desempenha, às quais correspondem as dimensões da organização do trabalho, designadamente, a variedade, a identidade, a autonomia, o significado e o feedback que, caso existam, irão provocar o sentimento de satisfação.

Este problema começou por ser estudado de uma forma aprofundada por Herzberg, Mausener e Snyderman (1959) com a sua teoria bifactorial – factores higiénicos e factores motivacionais – referido anteriormente.

Posteriormente, Hackman e Oldham (1980) apresentaram um modelo, com vista a avaliar o conteúdo do trabalho e seu potencial motivador, esquematizado na Figura 1. Estes autores defenderam a existência de formas ideais de organização do trabalho, que seriam aquelas que possuiriam uma maior variedade, identidade, autonomia, significado e feedback, as quais, uma vez postas em prática, originariam o aumento da satisfação.

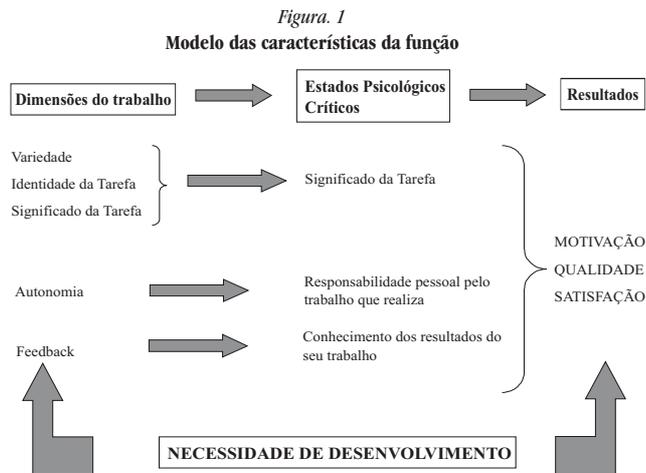
Esta abordagem, com origem na teoria bifactorial de Herzberg e posteriormente reformulada por Hackman e Oldham (1980), avaliou «o conteúdo do trabalho através do potencial motivador do trabalho» (Lima *et al.*, 1994, p. 103).

Para estes autores, as necessidades de desenvolvimento dos sujeitos seriam uma variável intra-individual, mediadora da relação entre a satisfação obtida pelo trabalho realizado e as características da função.

O modelo de Hackman e Oldham (1980) possibilita a análise da interação entre as características do trabalho com as diferenças individuais e respectivos resultados, tanto ao nível da satisfação como da produtividade. Assenta no pressuposto de que a ocorrência de uma intervenção sobre as características do trabalho e seu conteúdo terá um impacto na satisfação tanto maior quanto a necessidade de desenvolvimento apresentado pelo sujeito. Assim, os autores apresentam as características nucleares do trabalho que se traduzem no tipo e na variedade de competências, na identidade da tarefa, no significado da mesma, na autonomia na realização da tarefa e no feedback (referente ao retorno de informação sobre o trabalho realizado).

Considera-se que existe variedade de competências quando um determinado trabalho exige uma diversidade de tarefas as quais, por sua vez, irão implicar o exercício de diferentes habilidades por parte do trabalhador.

Uma outra característica prevista no mesmo modelo está relacionada com a identidade da tarefa, noção que diz respeito



Fonte: Work redesign, por Hackman e Oldham, 1980, citado por Lima et al. (1994).

ao desenvolvimento de um trabalho por um sujeito, desde o início até à sua conclusão, pressupondo a existência de um resultado concreto.

Relativamente à característica significado da tarefa esta refere-se ao impacto do resultado do trabalho na actividade ou na vida de outras pessoas, enquanto que a autonomia é vulgarmente definida como o grau de independência dado ao sujeito para o planeamento do seu trabalho, com vista à realização de um determinado projecto ou tarefa. A existência desta característica implica o desenvolvimento de esforços individuais relativamente à tomada de decisões que, por sua vez, vão exigir responsabilidade no resultado do trabalho.

E, por último, o feedback poderá ser definido como a informação dada ao sujeito relativa aos resultados do seu trabalho.

Em resumo, o modelo das características do trabalho de Hackman e Oldham (1980) sugere que a satisfação no trabalho depende, em parte, das dimensões referidas nomeadamente, a variedade, a identidade, o significado, a autonomia e o feedback. Estas cinco dimensões são responsáveis por três estados psicológicos críticos que, uma vez presentes, provocam nos sujeitos uma percepção de auto-realização quando se encontram a desempenhar bem o seu trabalho, que se traduz num sentimento de auto-recompensa. Caso não apresentem um bom desempenho, este sentimento não existirá. Contudo, os sujeitos procurarão, no entanto, melhorar o seu desempenho com a finalidade de recuperarem essa recompensa interna.

O resultado desse processo exprime-se através de «um ciclo positivo de auto-percepção da motivação no trabalho enriquecido pela auto-produção de recompensas» (Hackman, 1983, p. 498, citado em Lourenço, 1997).

A forma como o sujeito percebe o seu trabalho irá determinar o seu nível de satisfação no trabalho, tornando o desenho da sua função, segundo este modelo, um determinante importante da satisfação. E quanto maior a presença das cinco características, maior será a satisfação no trabalho.

As Variáveis Individuais na Explicação da Satisfação no Trabalho

Lima *et al.* (1994) especificam dois grupos de variáveis individuais que ajudam a explicar a satisfação no trabalho: as características individuais, no que respeita aos aspectos motivacionais ou dos valores intrínsecos ao sujeito, bem como as características demográficas dos trabalhadores. No que diz respeito às características demográficas pode referir-se, a título de exemplo, e particularmente aquelas a que este estudo se dedica, algumas das suas dimensões, nomeadamente: sexo, idade, antiguidade, categoria, habilitações académicas, etc.

Em relação ao nível hierárquico, Berkowitz, Fraser e Treasure (1987, citado em Almeida & Figueiredo, 2002), defenderam que os colaboradores pertencentes a um nível hierárquico superior apresentavam um nível de satisfação mais elevado comparativamente com os colaboradores pertencentes a um nível hierárquico inferior. Isto porque, para estes autores, os trabalhadores de níveis hierárquicos superiores estariam mais predispostos a querer exercer trabalhos mentalmente mais desafiantes do que os trabalhadores de níveis hierárquicos inferiores.

Em 1987, Brush, Moch e Pooyan (citado em Almeida e Figueiredo, 2002) nas suas investigações defenderam a

existência de uma associação positiva entre a idade e a satisfação em, pelo menos, um dos aspectos do trabalho. Essa associação também foi confirmada por Almeida e Figueiredo (2002), na medida em que concluíram que, de uma maneira geral, os indivíduos pertencentes a escalões etários mais baixos demonstravam um nível de satisfação inferior em relação ao apresentado por indivíduos de escalões etários intermédios. Tal facto remete-nos para as afirmações proferidas por Clark, Oswald e Warr (1996) de que existe uma relação positiva entre a satisfação e a idade, ou seja, quanto maior a idade do trabalhador, maior a sua satisfação no trabalho. Defenderam ainda a existência de níveis de satisfação mais elevados nos indivíduos com uma menor e uma maior antiguidade, existindo um declínio dos níveis de satisfação nos indivíduos com antiguidade intermédia.

Quanto às dimensões sexo e habilitações literárias, em 1998, num estudo realizado por Bilgiç (citado em Lameira, 2002), as mulheres com um nível mais elevado de habilitações estavam mais insatisfeitas com a sua remuneração e com o seu ambiente de trabalho (condições de trabalho) do que os homens. Segundo a autora, esta situação poderia estar relacionada com o facto de as mulheres terem níveis de escolaridade superiores aos dos seus colegas homens o que implica que tenham expectativas mais elevadas relativamente ao salário e ao ambiente de trabalho. Com efeito, como as mulheres entendem o seu ambiente de trabalho de forma diferente dos homens, dão mais atenção e têm expectativas superiores às dos homens, o que as leva a vivenciarem uma maior insatisfação com as condições de trabalho. Clark (1998) verificou que as mulheres têm menos probabilidades que os homens de terem um salário mais elevado e melhores perspectivas de carreira, porque manifestam menor apetência para a realização de trabalhos difíceis. Nesse estudo, o autor concluiu que as mulheres, apesar de atribuírem menos importância ao salário do que os homens, valorizam mais do que estes as dimensões sociais do trabalho (e a sua utilidade) e a flexibilidade dos horários de trabalho.

Outra conclusão deste estudo revela que os indivíduos com habilitações literárias mais elevadas estão mais satisfeitos com o seu trabalho preocupando-se mais com a qualidade do seu desempenho no posto de trabalho.

O estudo de Clark (1998) refere ainda que os indivíduos que recebem salários mais elevados estão mais satisfeitos com as práticas actuais de supervisão, encontram-se mais preocupados com a sua produtividade, não têm conflitos com os seus colegas e estão satisfeitos com as políticas

organizacionais da sua empresa. Apesar desta relação, o autor refere que é improvável que o salário tenha implicações directas na satisfação com o trabalho, não obstante a prática corrente nas organizações de um salário elevado acompanhar ocupações de nível superior e de estas igualmente se traduzirem em melhores condições de trabalho. No entanto, Clark (1998) refere que as organizações deveriam ter mais atenção para com os trabalhadores que tem salários mais baixos, de forma a proporcionar-lhes maior satisfação no trabalho.

Da mesma forma, em 1989, Cherrington (citado em Lameira, 2002), menciona que a idade, as habilitações e o cargo exercido exercem alguma influência sobre a satisfação dos trabalhadores. Os trabalhadores mais velhos apresentam níveis mais elevados de satisfação, porque provavelmente têm melhores remunerações, níveis mais elevados de responsabilidade, pois exercem cargos com um nível hierárquico superior e possuem mais anos de experiência. Por outro lado, o nível de habilitações literárias dos trabalhadores mais velhos pode ser mais reduzido do que o dos trabalhadores mais jovens, o que pode reduzir as expectativas dos indivíduos mais velhos. De igual modo, Spector (1997) também refere que os trabalhadores mais velhos estão mais satisfeitos com o seu trabalho porque desempenham trabalhos socialmente mais prestigiantes e possuem competências de nível superior e melhores recompensas. Em 1990, Zeitz (citado em Spector, 1997) definiu uma relação curvilínea entre satisfação no trabalho e a idade, que mostra que os indivíduos mais jovens começam por estar satisfeitos com o seu trabalho, embora esta relação decline cedo nas suas vidas e só a partir dos 45 anos volte a aumentar. Cruzando estas variáveis com o sexo, podemos observar que a magnitude da curva é menos significativa nos homens. Spector (1997), desenvolve algumas explicações para esta relação, referindo que estas têm a ver com as expectativas e valores dos trabalhadores ao longo do tempo. Assim, considera que esta situação se verifica devido ao facto de os trabalhadores mais velhos esperarem menos do seu trabalho e assim aceitarem mais facilmente a autoridade, estando, por isso, mais satisfeitos com as suas chefias. Para além de que o facto de terem investido toda a sua vida no seu trabalho, têm maiores e melhores benefícios, regalias e condições de trabalho que os trabalhadores mais jovens. Spector (1997), refere ainda que com um longo período de tempo de trabalho as pessoas adaptam e ajustam as suas expectativas à realidade atingindo níveis de satisfação mais elevados, embora diminuam o seu grau de exigência.

As Variáveis de Interação Social na Explicação da Satisfação no Trabalho

Por fim, o terceiro grupo de modelos explicativos de satisfação no trabalho relacionam a satisfação com variáveis de interação social, entre as quais se incluem aquelas que se baseiam na comparação social, nos processos de influência social e as que tratam a realidade organizacional segundo a óptica da construção social da realidade, ou seja, as que se apoiam na cultura organizacional.

A teoria do processamento social da informação encontra-se inserida nas perspectivas sobre a influência social, realçando a importância da conjugação do contexto social do trabalho com as consequências das acções tomadas no passado pelos sujeitos.

Este trabalho tem como objectivo a análise multidimensional da satisfação no trabalho. Pretende determinar o peso da variável características do trabalho e das variáveis socio-demográficas na determinação da satisfação no trabalho. Na Figura 2 apresentamos o modelo de análise do presente estudo.

Tendo em conta que a satisfação no trabalho é a nossa variável dependente, as variáveis independentes funcionam no modelo como determinantes da satisfação, correspondendo, deste modo, à variável características do trabalho (autonomia, identidade, variedade e significado) e às variáveis sócio-demográficas (sexo, idade, antiguidade na organização e na categoria, categoria e habilitações académicas).

Formulámos as nossas hipóteses a partir do estudo de Lima et. al. (1994) sobre os determinantes da satisfação, da investigação levada a cabo por Spector (1997) e do modelo das

características da função de Hackman e Oldham (1980), espera-se que:

- Quanto mais positiva for a atitude do trabalhador face às características do trabalho, mais elevada for categoria profissional dos trabalhadores, mais elevada for a idade dos trabalhadores e maior a sua antiguidade na instituição maior será a sua satisfação com o trabalho.

Método

Instrumento

Para a mensuração da variável dependente– satisfação no trabalho – foi utilizado o JSS, desenvolvido em 1985 por Spector, tendo este considerado, para definir satisfação no trabalho, nove dimensões básicas.

Esse questionário além de nos fornecer uma avaliação directa da satisfação fornece, ainda, uma avaliação de algumas medidas específicas de satisfação, esta especificidade vai de encontro à sugestão efectuada por Jesuíno, Soczka e Matoso (1983) de que «actualmente a tendência seja para avaliar não apenas um índice global de satisfação para com o trabalho, mas as diferentes dimensões que a integram» (p.103). Na sua versão original, o questionário Job Satisfaction Survey (JSS) apresenta um valor de fidelidade, avaliado pelo estudo de consistência interna a de Cronbach, de .91 para a escala total. Apresentando nas diferentes sub-escalas os valores referidos na Tabela 2.

A variável dependente foi avaliada através da utilização de 35 itens, agrupados em nove dimensões e respondidos através

Figura 2

Modelo em análise – Relação entre as características do trabalho, as variáveis sócio-demográficas e a satisfação no trabalho



de uma escala de cotação de seis pontos (1 = Discordo Totalmente; 6 = Concordo Totalmente), apresentados na Tabela 2.

Tabela 2

Dimensões da variável satisfação no trabalho e respectivos itens e valores de fidelidade do questionário

Dimensões	Itens do questionário	Alpha de Cronbach
Remuneração	itens 13, 30r e 39;	.75
Promoções	itens 14r, 22, 31 e 44;	.73
Supervisão	itens 15, 23r, 32r e 41;	.82
Rede de Benefícios	itens 16r, 24, 33 e 40r;	.73
Recompensas	itens 17, 25r, 34r e 43r;	.76
Condições de Funcionamento	itens 18r, 26, 35r e 42r;	.62
Colegas	itens 19, 27r, 36 e 45r;	.60
Natureza do Trabalho (características)	itens 20r, 28, 38 e 46;	.78
Comunicação	itens 21, 29r, 37r e 47r;	.71

Para avaliar a variável independente, características do trabalho, operacionalizámos o modelo proposto por Hackman e Oldham (1980) e, para o efeito, utilizámos uma adaptação do questionário Job Diagnostic Survey (JDS). Deste questionário foram adoptadas todas as dimensões apresentadas na Tabela 3, tendo sido utilizados para cada dimensão três itens, respondidos através de uma escala de cotação de seis pontos (1 = Discordo Totalmente; 6 = Concordo Totalmente).

Tabela 3

Dimensões da variável características do trabalho e respectivos itens do questionário

Dimensões	Itens do questionário
Autonomia	itens 2, 6 e 10
Variedade	itens 3, 7 e 11
Identidade	itens 1, 5 e 9
Significado	itens 4, 8 e 12

s

Embora a escala do questionário original seja de cinco pontos, optámos por utilizar uma escala de seis pontos de forma a utilizar uma única escala ao longo de todo o instrumento.

A última parte do instrumento de medida foi dedicada às variáveis independentes, designadas por variáveis socio-demográficas. Para o efeito, e tendo por base a pesquisa bibliográfica efectuada, bem como as especificidades dos participantes em estudo, foram utilizadas as seguintes variáveis: sexo (item 48), idade (item 49), habilitações literárias (item 50), antiguidade na Marinha (item 51), categoria (item 52), antiguidade na categoria (item 53),

número de anos de serviço em unidades terrestres e unidades navais (itens 54 e 55, respectivamente).

Todas as adaptações efectuadas aos instrumentos originais tiveram por base, não só a revisão de literatura, mas também a população e a instituição onde foram aplicados. Exemplo disso é a utilização no instrumento do termo «camarada».

Participantes

A amostra do presente estudo é constituída por 204 militares pertencentes a duas Unidades de Marinha, uma naval e outra em terra, Fragata Côrte-Real e Escola Naval, respectivamente. Dos militares inquiridos, 91,7% são do sexo masculino e 6,4% do sexo feminino. Esta diferença de percentagens reflecte a tendência que tem marcado este sector, no sentido de ser predominantemente ocupado, por homens. Dever-se-á referir que 2% da amostra preferiu não responder a esta questão.

No que respeita à idade dos inquiridos, varia entre os 17 e os 60 anos, apresentando uma média de 34 anos.

A distribuição das habilitações literárias dos membros da nossa amostra é de 46,4% ao nível da escolaridade obrigatória (até ao 9º ano), 30,9% ao nível do 12º ano de escolaridade e 20,6% ao nível do ensino superior. Os restantes 3,9% não responderam à questão.

É de referir que esta distribuição é resultante do nível de habilitações exigidas para o exercício das funções a desempenhar pelos indivíduos nas várias categorias existentes na Marinha. Por isso, na variável categoria profissional, 54% dos inquiridos são Praças contra 25,5% de Sargentos e 19,1% de Oficiais. Os restantes 2,9% não responderam.

Convém realçar que esta distribuição por categorias profissionais exprime a proporção existente no universo populacional da Marinha, onde a categoria de Praça apresenta o maior número de operacionais seguindo-se as categorias de Sargento e de Oficial, respectivamente.

A antiguidade na instituição varia entre os 6 meses e os 39 anos, situando-se a média nos 14,8 anos

Procedimento

A recolha de dados foi realizada através da aplicação de um questionário estruturado segundo a sequência que a seguir apresentamos.

Procedeu-se à aplicação do nosso instrumento de medida a um grupo de militares pertencentes a duas Unidades de Marinha, Escola Naval e Fragata Côrte-Real.

Na Unidade de Mar – Fragata Côrte-Real – a aplicação do instrumento foi presencial, aproveitando-se, para o efeito, os briefings efectuados pela tripulação, no âmbito da preparação para uma saída de mar. Assim, o instrumento foi aplicado, faseadamente, a grupos constituídos, em média, por 25 participantes. Em cada aplicação foram dadas as instruções de preenchimento do instrumento.

Na Unidade de Terra – Escola Naval – não foi possível, por motivo de ordem interna da Unidade, a aplicação presencial. O instrumento foi entregue a cada participante, acompanhado de uma informação interna da Unidade, pelo responsável do Gabinete de Psicologia da Escola que, posteriormente, efectuou a respectiva recolha.

Resultados

Após a recolha dos questionários, 210 no total, procedeu-se à eliminação de 6 que não estavam adequadamente preenchidos ou que não cumpriam as condições previamente estipuladas.

Características do Trabalho

Procedeu-se à análise factorial, em componentes principais, método de rotação varimax, com a introdução da condição de eliminação dos itens com saturações inferiores a .20, do instrumento para a amostra total tendo-se concluído que um factor é responsável por 37,30% da variância explicada dos resultados.

O KMO obtido foi de .648. O teste de Bartlett, seu associado, apresenta um nível de significância de $p \leq .001$, o que permite concluir a existência de correlação entre as variáveis.

Assim, a nossa variável características do trabalho passou a ter uma única dimensão, constituída e explicada pelos itens 1, 4, 5, 6, 8 e 9. Da análise de consistência interna, obtivemos um $\alpha = .61$.

Satisfação no Trabalho

No que diz respeito à análise dos aspectos evidenciados pelos participantes como caracterizadores da satisfação no

trabalho, procedeu-se a uma análise factorial em componentes principais, método de rotação varimax com a introdução da condição de eliminação dos itens com saturações inferiores a .20, do instrumento para a amostra total, tendo-se concluído três factores responsáveis por 38,46% da variância total explicada.

O KMO obtido foi de .811, o que significa, segundo Pereira (2003), um valor bom, permitindo a prossecução da análise factorial. O teste de Bartlett, seu associado, apresenta um nível de significância de $p \leq .001$, o que permite concluir a existência de correlação entre as variáveis.

Da análise de consistência interna, utilizando o Alpha de Cronbach, obtivemos: um α de .84 para o primeiro factor; um α de .78 para o segundo factor; um α de .66 para o terceiro factor; e um α de .84 para a escala total.

Tendo em conta os itens associados aos três factores, estes foram designados, respectivamente: relação com colegas; condições de trabalho e recompensas. A estas dimensões correspondem os itens referidos na Tabela 4.

Tabela 4
Agrupamento dos itens da satisfação no trabalho pelas diferentes dimensões

Dimensões	Itens
Relação com Colegas	5, 19, 21, 23, 28, 32, 36, 38, 41 e 46
Condições de Trabalho	18, 20, 34, 37, 42 e 43
Recompensas	13, 22, 24 e 33

Para analisarmos as hipóteses começámos por efectuar uma correlação entre todas as variáveis independentes em estudo (características do trabalho, categoria, idade e antiguidade) e a variável dependente (satisfação global no trabalho). Sendo esta última o somatório dos resultados obtidos nas sub-escalas da satisfação, nomeadamente: relação com os colegas, condições de trabalho e recompensas.

Em face dos resultados obtidos, constata-se a existência de uma associação positiva estatisticamente significativa, [$r = .34$, $p \leq .001$] e [$r = .18$, $p \leq .005$], entre a variável satisfação global no trabalho e as variáveis características do trabalho e categoria, respectivamente.

A correlação entre a variável satisfação global no trabalho e as variáveis idade e antiguidade na instituição não se revelaram estatisticamente significativas.

Tendo por base os resultados obtidos na correlação, os quais foram ordenados por ordem decrescente de associação entre as variáveis independentes e a variável dependente, procedeu-se a uma regressão múltipla com a inclusão das variáveis independentes por ordem decrescente do valor

anteriormente obtido na correlação. Com este processo pretende-se verificar quais as variáveis independentes que realmente contribuem para o aumento e predição da satisfação global no trabalho.

Os resultados demonstram que, quanto mais positiva for a atitude do trabalhador face às características do trabalho, [$\beta = .357$, $t = 5.212$; $p = .000$], e mais elevada for a sua categoria, [$\beta = .171$, $t = 2.500$; $p = .013$], maior será a satisfação global no trabalho, confirmando-se por isso as hipóteses.

As restantes variáveis independentes, antiguidade na instituição e idade, não se revelaram estatisticamente significativas pelo que não se confirmaram as hipóteses.

Discussão

O presente trabalho tem como principal objectivo conhecer o peso das determinantes e a forma como as mesmas exercem influência sobre a satisfação no trabalho.

Conforme foi anteriormente referido, a satisfação no trabalho constitui um fenómeno complexo que importa conhecer, dado o domínio que o mesmo detém ao nível do funcionamento das organizações. Encontram-se, ainda, por determinar os factores relacionados com o contexto do trabalho ou de natureza individual que poderão estar na origem dessa mesma satisfação. Assim, se por um lado, poderão existir alguns resultados sobre aspectos específicos, outros existem que estão ainda por esclarecer. Esta situação tem constituído o motivo que tem estado no centro de inúmeras pesquisas realizadas sobre este tema, tornando-o, desta forma, inesgotável.

No estudo realizado para analisar a associação entre as variáveis características no trabalho e a satisfação no trabalho e até que ponto uma é preditiva da outra, obtivemos resultados que demonstraram existir uma associação estatisticamente significativa entre as duas variáveis, levando-nos, por isso, a confirmar a hipótese (quanto maior a atitude do trabalhador face às características no trabalho maior será o seu grau de satisfação). Estes resultados vão ao encontro do postulado por Hackman e Oldham (1980), de que, quanto melhor forem percebidas as características do trabalho, mais positiva será a satisfação dos trabalhadores. A forma como o sujeito percebe o seu trabalho pode determinar o seu nível de satisfação no trabalho, tornando o desenho da sua função, à luz deste modelo, uma determinante importante da satisfação.

Importa referir que no presente estudo não foi possível verificar os níveis de satisfação apresentados pelos inquiridos

para cada uma das dimensões da variável características do trabalho, conforme constam do modelo original. A razão para esta impossibilidade deve-se ao facto dos dados terem apontado para uma única dimensão em estudo. Não tendo sido também possível, pela mesma razão, analisar em detalhe a forma como os sujeitos percebem o seu trabalho.

Quanto à variável categoria, verificou-se a existência de uma associação estatisticamente significativa com a variável satisfação global no trabalho que aumenta quando analisada em conjunto com a variável características do trabalho, levando-nos a confirmar a hipótese (quanto mais elevada for a categoria profissional dos trabalhadores maior será o seu grau de satisfação no trabalho). Este facto remete-nos para a teoria defendida por Berkowitz et. Al. (1987, citado em Almeida & Figueiredo, 2002), segundo a qual os colaboradores pertencentes a um nível hierárquico superior apresentam um nível de satisfação no trabalho mais elevado comparativamente com os colaboradores pertencentes a um nível hierárquico inferior. Segundo estes autores, os colaboradores de níveis hierárquicos superiores estariam mais predispostos a querer exercer trabalhos mentalmente mais desafiantes do que os colaboradores de níveis hierárquicos inferiores.

Reportando-nos à população inquirida reparamos que são os Oficiais que apresentam níveis mais elevados de satisfação no trabalho global. Estes dados estão de acordo com o que se tem escrito a este respeito. No entanto, devemos ter em conta as especificidades da amostra, bem como da instituição onde ela se insere e das regras por que se rege. Não podendo, por isso, esquecer que a carreira militar congrega um conjunto hierarquizado de postos, desenvolvido por categorias, que se concretiza em quadros especiais e a que corresponde o desempenho de cargos e o exercício de funções diferenciadas entre si. Dentro de cada categoria (Oficiais, Sargentos e Praças) existem subcategorias às quais correspondem subconjuntos de postos que se diferenciam por um aumento da autonomia, da complexidade funcional e da responsabilidade.

Neste sentido, e neste contexto específico, a responsabilidade e a autonomia acabam por ter uma relação positiva com a categoria.

Dos resultados obtidos constata-se que a associação entre as variáveis idade e satisfação não é estatisticamente significativa variando mesmo na razão inversa, pelo que se infirma a hipótese (quanto mais elevada for a idade maior o nível de satisfação). Este facto contraria as conclusões a que Brush et al. (1987) e Warr (citado em Clark et al., 1996) chegaram com as suas investigações de que a satisfação em relação ao trabalho aumenta com a idade.

Na relação entre a antiguidade e a satisfação, os dados obtidos não nos permitiram confirmar a hipótese (quanto maior a antiguidade do trabalhador na instituição maior a sua satisfação no trabalho). Ainda assim, apesar dos resultados não serem estatisticamente significativos, revelam uma tendência para que os colaboradores com maior antiguidade na instituição apresentem níveis superiores de satisfação no trabalho, remetendo-nos para o modelo defendido por Clark *et al.* (1996), em que estes autores postulam a existência de níveis de satisfação mais elevados nos indivíduos com uma menor e uma maior antiguidade, existindo um declínio nos níveis de satisfação nos trabalhadores com antiguidade intermédia.

Embora os dados não apresentem diferenças estatisticamente significativas, convém referir que na população inquirida a satisfação no trabalho aumenta com a antiguidade não se verificando na totalidade a posição defendida por Clark *et al.* (1996).

Adicionalmente é importante ter em consideração que o facto de os indivíduos pertencerem a um escalão etário mais baixo pode determinar, juntamente com a antiguidade, uma associação curiosa e influente neste domínio. Assim, a maioria dos indivíduos ainda não se integrou plenamente na organização e, talvez por isso, tende a perceber esta realidade de uma forma diferente daquela que um conjunto de pessoas, mais velhas e com mais tempo na instituição, faria.

Finalmente, analisadas todas as variáveis concluímos, para esta população, que apenas a atitude dos trabalhadores face às características do trabalho e a categoria poderão predizer a satisfação no trabalho.

Como foi anteriormente referido, o objectivo deste estudo visa analisar os efeitos das características do trabalho e das variáveis sócio-demográficas na satisfação no trabalho. Se, por um lado, foi possível reconhecer a influência de algumas das determinantes e, por esse motivo, confirmar alguns resultados concluídos pelos autores referidos ao longo da revisão de literatura efectuada, considera-se, por outro lado, que subsiste a necessidade de aprofundar, teórica e empiricamente, os conhecimentos sobre as determinantes em estudo.

Deste modo, seria interessante conhecer os diferentes impactos das características do trabalho reproduzidas pelo modelo de Hackman e Oldham na satisfação no trabalho, isto é, em que situações ou em que tipo de universo se salientam determinadas características e anulam outras. Esta situação, aliada ao facto de que esse modelo em causa pressupõe que a ocorrência de alterações no conteúdo das características do trabalho terão uma influência na satisfação quanto maior for

a necessidade de desenvolvimento apresentada pelo sujeito, irá contribuir para a realização de uma melhor gestão da satisfação dos trabalhadores.

Referências

- Alcobia, P., (2001). Atitudes e satisfação no trabalho. In J.M. Carvalho Ferreira, J. Neves & A. Caetano (Eds.), *Manual de psicossociologia das organizações* (pp.281-306). Lisboa, Portugal: McGraw-Hill.
- Almeida, L. & Figueiredo, E., (2002). Satisfação no trabalho: um estudo num grupo de trabalhadores de organismo público. *Liberdade – Anais Científicos da Universidade Independente, nova série, nº 2*, Outono 2002, 67-95.
- Berkowitz, L., Fraser, C. & Treasure, F., (1987). Pay, equity, job gratifications and comparisons in pay satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 72(4)*, 541-544.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of turkish workers. *Journal of Psychology, 132*, 549-557.
- Brush, D. H., Moch, M. K. & Pooyan, A., (1987). Individual and demographic differences and job satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour, 8*, 139-156.
- Cherrington, J. (1989). *Organization behavior – the management of individual and organization performance*. Massachusetts, USA: Allyn.
- Clark, A., Oswald, A. & Warr, P., (1996). Job satisfaction u-shaed in age. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69(1)*, 57-81.
- Clark, A. (1998). Les indicateurs de la satisfaction au travail quelles sont les caracteristiques d'un bon employ? Direction de l'Education de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales. France: OECD.
- Ferreira J. M., Abreu, J., Neves & Caetano, A. (1996). *Psicossociologia das organizações*. Lisboa, Portugal: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Canada: Addison-Wesley.
- Hackman, J. R. (1983). *Work redesign*. In R. Steers & I. Porter (Eds.), *Motivation & work behavior*, 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausener, B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. New York: Wiley.
- Jesuino, J. C., Soczka L. & Matoso, J. G., (1983). Aferição de uma escala de atitudes para avaliação da satisfação no trabalho. *Psicologia IV (1/2)*, 103-122.
- Lameira, Sandra (2002). *Factores organizacionais e sócio-demográficos associados à qualidade de vida no trabalho e à produtividade no trabalho*. Lisboa: ISCTE.
- Lima, M.L., Vala, J. E Monteiro, M.B. (1994). A satisfação Organizacional: confronto de modelos. In J. Vala, M. B. Monteiro, M. L. Lima & A. Caetano (org), *Psicologia social das organizações* (pp.101-122). Oeiras: Celta Editora.
- Locke, E. A., (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, II, (pp. 1297-1350). Chicago: Rand McNally.

- Lourenço, M. A., (1997). *Determinantes da satisfação no trabalho*. Lisboa: ISCTE.
- Pereira, A., (2003). *SPSS guia prático de utilização – análise de dados para ciências sociais e psicologia*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: application, assesment, cause and consequences*. London: Sage.
- Steers, R. H. & Porter, L. W., (1990). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Zeitz, G. (1990). Age and work satisfaction in a government agency: a situational perspective. *Human Relations*, 43, 419-438.