

# Influência da Identificação Organizacional e do Prestígio Exterior Percebido na Satisfação no Trabalho: Estudo de caso dos militares da Força Aérea Portuguesa



Fonte: Academia da Força Aérea (2021)

**Autor:** Tomás Marques Garcia

Aspirante Aluno do Mestrado Integrado em Aeronáutica Militar na Especialidade de Piloto Aviador  
Academia da Força Aérea, Sintra

**Orientadora:** Professora Doutora Sónia P. Gonçalves  
Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa

**Coorientadora:** Capitão Ana Patrícia Gomes  
Academia da Força Aérea, Sintra

## Resumo

A presente investigação tem como principal objetivo analisar a associação existente entre a Identificação Organizacional (IO) e a Satisfação no Trabalho (ST), assim como verificar qual a influência do Prestígio Exterior Percebido (PEP) na Satisfação no Trabalho, no contexto dos militares da Força Aérea Portuguesa (FA). É também analisado o efeito mediador da Identificação Organizacional na relação entre o PEP e a ST.

Utilizou-se uma metodologia quantitativa, na qual, se aplicou um questionário através da plataforma do *Google Forms*. A população deste estudo são todos os militares da FA, excetuando os militares em formação, tendo sido obtida uma amostra de 675 militares.

Através dos resultados verificou-se que o Prestígio Exterior Percebido estava correlacionado positivamente com a Identificação Organizacional e com a Satisfação no Trabalho. De igual modo, a Identificação Organizacional também possuía uma correlação positiva com a Satisfação no Trabalho. Relativamente à mediação, concluiu-se que a Identificação Organizacional medeia parcialmente o PEP e a ST. Os resultados permitem ainda verificar uma diferença nos valores médios destas variáveis consoante fatores tais como: o estado civil, o tempo de serviço, posto e área de especialidade.

O presente estudo contribuiu para o desenvolvimento no conhecimento acerca da Identificação Organizacional no contexto militar e reforça a influência que esta pode ter, na Satisfação do Trabalho dos Militares da Força Aérea Portuguesa. Da mesma forma, também o Prestígio Exterior Percebido apresenta-se como uma ferramenta relevante para aumentar a Satisfação no Trabalho e consequentemente reduzir uma possível intenção de saída dos militares deste ramo das Forças Armadas.

**Palavras-chave:** Identificação Organizacional; Prestígio Exterior Percebido; Satisfação no Trabalho; Força Aérea Portuguesa

## 1. Introdução

Nos dias de hoje, assistimos cada vez mais a uma procura incessante por parte das organizações pela máxima produtividade. De modo, a serem competitivas com as restantes organizações, surge o desafio de formular a Identidade da Organização e simultaneamente, manter os indivíduos identificados com a Organização.

A Força Aérea Portuguesa, também ela enfrenta estes desafios da Era moderna das organizações, e é do interesse da mesma conseguir colmatar um conjunto de desafios que se associam à gestão de pessoas, nomeadamente, baixos níveis de Satisfação no Trabalho que estão associados a uma Intenção de Saída da Organização militar (Jesus, 2017).

Importa que a investigação foque a compreensão de fatores psicossociais e a sua interligação com as dinâmicas organizacionais. Pelo impacto que a Identificação Organizacional tem demonstrado ao nível do bem-estar dos membros e na Organização em si (Mael & Ashforth, 1992), torna-se pertinente a realização deste estudo na FA. Ashforth e Mael (1989), autores de referência na área, propuseram uma conceptualização da identificação alicerçada na teoria da identificação social, na qual o trabalhador define-se a sua identidade própria como sendo membro da Organização a que faz parte (Mael & Ashforth, 1992). O estudo desta variável ajuda a compreensão do processo de auto-definição do próprio indivíduo e também as consequências que esta auto-definição poderá causar em outras dimensões distintas da vida pessoal do trabalhador (Tavares, 2007).

A Satisfação no Trabalho, é uma das variáveis mais estudadas no que toca ao comportamento organizacional, sendo referida como a razão para certos comportamentos, por parte do indivíduo, no âmbito do trabalho tais como o absentismo, intenção de turnover e intenção de saída (Spector, 1997).

Na literatura destaca-se ainda uma variável de relevo, o Prestígio Exterior Percebido, que representa a ideia percebida, pelos colaboradores de uma instituição, da opinião de indivíduos externos à organização sobre a mesma. Esta informação pode ser proveniente de diversas fontes, tais como, publicidade, diálogos boca a boca e até comunicação entre colaboradores sobre a forma como a Organização é vista por outros (Smidts, Cees, Van Riel & Pruyn, 2001).

Tendo em conta o anteriormente referido, neste estudo é pretendido verificar qual a influência que a Identificação Organizacional tem na Satisfação no Trabalho, no contexto dos militares da Força Aérea Portuguesa. Para além disso pretende-se analisar o contributo do Prestígio Exterior Percebido na Identificação Organizacional. Isto é, os militares da FA percebem a forma como a Organização é vista por pessoas exteriores à mesma e, segundo autores como Dutton e colaboradores (1994), Mael e Ashforth (1992) e Smidts e colaboradores (2001), quanto maior for o prestígio percebido maior será a identificação dos militares para com a Organização. Será averiguado se a identificação tem um papel mediador e na relação entre o Prestígio Exterior Percebido e a Satisfação no Trabalho dos militares da FA. É também objetivo deste estudo adquirir dados empíricos que permitam à Força Aérea aprimorar a sua gestão de recursos humanos, de forma a que, a Satisfação no Trabalho dos militares permaneça com níveis elevados levando a uma maior vinculação com a Organização.

Desta forma surgem as seguintes perguntas de partida que levaram à realização deste estudo: “Qual a relação da Identificação Organizacional com a Satisfação no Trabalho nos militares da FA?” e “Qual o contributo que o Prestígio Exterior Percebido tem na Identificação Organizacional no contexto da Força Aérea Portuguesa?”

## **2. Revisão de Literatura**

### **2.1 Identificação Organizacional**

O fenómeno da Identificação Organizacional começou a tomar lugar na literatura desde os meados do século passado, no entanto, o estudo do mesmo intensificou-se com a investigação publicada por Ashforth e Mael (1989). Para Ashforth e Mael (1989), a Identificação Organizacional é uma forma de identificação social. Ashforth e Mael definem a IO como um conceito cognitivo que não é virado para estados afetivos, dimensões avaliativas ou questões comportamentais do indivíduo.

Pratt (1998) reconhece e analisa as diferentes definições expostas por estudiosos acerca da Identificação Organizacional e conclui que, a Identificação dá-se quando o indivíduo se auto-define pelas crenças que tem da sua própria Organização. Isto é, a Identificação ocorre quando um colaborador integra as suas crenças acerca da Organização em que está inserido na sua própria identidade. Outros autores como Ashforth e Mael (1989) reforçam que a IO se amplia através de interações simbólicas, decorrentes do contexto institucional, que contribuem para a sua experiência organizacional.

Para Dutton e colaboradores (1994), a IO é vista como uma forma de vinculação psicológica, em que o indivíduo vê as características que definem a Organização como definidoras de si próprio. Sugerem também que um indivíduo que possui uma IO elevada quando, a sua identidade como membro de um grupo/Organização é mais visível que identidades alternativas e quando possui vários traços característicos que acredita que definem também a Organização como um grupo social (Edwards, 2005). A IO pode ocorrer como uma forma de auto-conhecimento, dado que, características que definem a Organização são adotadas pelo colaborador (Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994).

## **2.2 Prestígio Exterior Percebido**

Prestígio Exterior Percebido é a percepção que os membros de uma Organização possuem da opinião de pessoas de fora da mesma sobre a Organização em que estes se encontram inseridos (Herrbach et al., 2004). O Prestígio Exterior Percebido representa a avaliação social da Organização. O PEP, permite aos membros da Organização, entender a forma como são vistos por pessoas exteriores a esta, dada a sua associação com a Organização. Desta forma, o PEP atua como um espelho que, reflete para os trabalhadores, a forma como a Organização e o comportamento dos seus membros são vistos pela sociedade (Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994).

O Prestígio Exterior Percebido influencia a Identificação Organizacional, isto é, quanto maior for o prestígio da Organização maior será o possível aumento da autoestima consequente da identificação com a mesma (Fisher & Wakefield, 1998; Mael & Ashforth, 1992).

Esta variável influencia a Identificação Organizacional na medida em que, os membros de uma Organização sentem brio e orgulho de constituírem parte de uma Organização, que é valorizada socialmente (Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994)

Existe a necessidade de especificar o que é pretendido nesta investigação quando é utilizado o conceito de Prestígio Exterior Percebido, e para tal, é fundamental distinguir este conceito dos termos Imagem e Reputação Organizacional.

Tanto a Imagem como a Reputação Organizacional, podem ser vistos como mensagens recíprocas entre os membros pertencentes à Organização e membros exteriores a esta (Whetten & Mackey, 2002). A Imagem Organizacional é a informação transmitida pela administração da Organização para os indivíduos de fora, através da comunicação social, marketing, entre outros (Herrbach et al., 2004). Ou seja, é a imagem que a administração pretende controlar e projetar com o objetivo de exercer um efeito positivo junto dos seus clientes, fornecedores e *stakeholders* (Herrbach et al., 2004). Quanto à reputação da Organização, esta envolve todas as mensagens transmitidas à Organização por parte dos *stakeholders*, relativamente à sua percepção e opinião de uma perspetiva exterior da Organização (Fombrun & Shanley, 1990).

No presente estudo foca-se o PEP, definido pelas crenças e percepções dos próprios membros da Organização sobre a forma como indivíduos externos percebem e avaliam a Organização (Smidts et al., 2001).

## **2.3 Satisfação no Trabalho**

Uma das definições mais citadas relativamente à Satisfação no Trabalho é a de Spector (1997), que afirma que a Satisfação no Trabalho está relacionada com os diferentes aspetos do trabalho e a maneira como o indivíduo se sente acerca deles. Em suma, está correlacionado com o nível de apreciação ou desvalorização do trabalho a que os trabalhadores estão sujeitos (Spector, 1997).

A Satisfação no Trabalho, possui inúmeras definições possíveis, no entanto, é possível dividi-las em duas abordagens diferentes. Pode ser abordado como um “estado emocional, sentimentos ou respostas afetivas” (Alcobia, 2011, p. 326). Noutra perspetiva, certos autores definem a satisfação organizacional como uma atitude generalizada perante o trabalho (Beer, 1964). Esta atitude generalizada em relação ao trabalho recorre a três componentes, sendo estas a cognitiva, afetiva e comportamental (Alcobia, 2011).

A Satisfação Organizacional, trata-se de um conceito multifatorial, que possui uma componente afetiva do indivíduo relativamente à sua situação no trabalho (Tamayo, 1998). A

Satisfação Organizacional reflete a atitude do trabalhador perante as diversas situações ocorrentes no trabalho, podendo gerar atitudes mais ou menos positivas, consoante o seu grau de satisfação. É importante também de referir que a relação entre Identificação Organizacional e Satisfação no Trabalho apresenta ser significativa e positiva, ou seja, quanto maior a Identificação Organizacional maior será a Satisfação no Trabalho (Mael & Ashforth, 1992).

## **2.4 Hipóteses e Perguntas de Investigação**

Segundo a revisão de literatura realizada, é esperado que os indivíduos se sintam identificados e orgulhosos de pertencer a uma Organização que seja valorizada por outros, ou seja, que tenha Prestígio Exterior Percebido e que faça com que os indivíduos se sintam mais identificados com a mesma. (Dutton et al., 1994; Smidts et al., 2001) Logo:

**Hipótese 1:** Existe uma correlação positiva entre o Prestígio Exterior Percebido e a Identificação Organizacional.

Segundo a investigação de (Efraty & Wolfe, 1988), a Identificação Organizacional possui uma relação positiva com Satisfação no Trabalho em cinco dimensões do trabalho, sendo estas, o trabalho em si, a supervisão, remuneração, expectativas de promoção e colegas de trabalho.

Considerando a literatura, (Efraty & Wolfe, 1988; Lu et al., 2015; van Dick et al., 2008) indivíduos identificados sentem-se mais satisfeitos. Formando assim uma nova hipótese:

**Hipótese 2:** Existe uma correlação positiva entre a Identificação Organizacional e a Satisfação no Trabalho.

Segundo a revisão de literatura realizada, níveis de Prestígio Exterior Percebido elevados promovem uma perceção mais positiva do próprio trabalho de um indivíduo. Desta forma, o PEP pode contribuir para uma perceção negativa de outros trabalhos nas demais instituições, aumentando assim, a Satisfação para com o seu próprio trabalho (Herrbach et al., 2004).

**Hipótese 3:** Existe uma correlação positiva entre o Prestígio Exterior Percebido e a Satisfação no Trabalho.

Por fim, será verificada a mediação por parte da variável da Identificação Organizacional. É esperado que o Prestígio Exterior Percebido ao aumentar a Identificação Organizacional aumente consequentemente a Satisfação no Trabalho, desta forma, surge a quarta hipótese:

**Hipótese 4:** A Identificação Organizacional é uma variável mediadora da relação entre o Prestígio Exterior Percebido e a Satisfação no Trabalho.

Foi ainda incluído um conjunto de perguntas complementares ao objetivo principal para enriquecer esta investigação no contexto da Força Aérea Portuguesa. Desta forma, pretende-se analisar as diferenças entre os diversos grupos da amostra estudada, isto é, dos militares que participaram no estudo presente. Assim, foram investigadas as diferenças ao nível das variáveis: Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho dos militares consoante perante o seu estado civil, tempo de serviço, área de serviço (operações, apoio ou manutenção), categoria, posto e situação atual do regime de contrato. Desta forma, foram formuladas as seguintes perguntas de investigação complementares:

**P.I. 1:** Existem diferenças significativas nos níveis de Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho nos militares da Força Aérea Portuguesa face ao estado civil em que se encontram?

**P.I. 2:** Existem diferenças significativas nos níveis de Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho nos militares da Força Aérea Portuguesa associadas ao tempo de serviço empregue?

**P.I. 3:** Existem diferenças significativas nos níveis das variáveis estudadas apresentados pelos militares da Força Aérea Portuguesa associadas à área de serviço em que estes em que se encontram inseridos?

**P.I. 4:** Existem diferenças significativas nos níveis de Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho nos militares da Força Aérea Portuguesa face à categoria/posto a que pertencem?

**P.I. 5:** Existem diferenças significativas nos níveis das variáveis estudadas, nos militares da Força Aérea Portuguesa, dependendo da situação atual do regime de contrato em que se encontram?

### **3. Metodologia**

A revisão de literatura apresentada anteriormente serviu como enquadramento teórico relativamente à temática abordada nesta investigação. Através desta foi possível formular as hipóteses do presente estudo. Neste capítulo será demonstrada a metodologia pela qual se regeu a investigação, assim como os instrumentos de recolha, o procedimento para a recolha de dados e a caracterização da amostra estudada.

#### **3.1 Caracterização do instrumento de recolha de dados**

O instrumento utilizado para a recolha de dados consistiu num inquérito por questionário que se encontra dividido em quatro partes: a primeira parte abrange a caracterização demográfica dos inquiridos, e as seguintes partes correspondem às variáveis estudadas nesta investigação. Desta forma, na segunda parte do questionário foi utilizado o instrumento de medida respeitante à variável da Identificação Organizacional, de seguida, as questões relativas ao Prestígio Exterior Percebido e por fim, questões quanto à Satisfação no Trabalho.

##### **3.1.1 Instrumento de medida do Prestígio Exterior Percebido**

O instrumento utilizado para medir o Prestígio Exterior Percebido foi uma escala de 7 itens (e.g. "Ser militar da FAP é considerado prestigioso na minha comunidade") utilizada por Mael e Ashforth (1992). Foi escolhida esta escala por se adequar ao objetivo do estudo e devido à sua utilização em diversos estudos tais como os de Smidts e colaboradores, (2001). A escala original é composta por 8 itens, no entanto, foi retirado um que não se contextualizava com o estudo presente ("Quando outras instituições recrutam novos colaboradores, não procuram indivíduos da Força Aérea Portuguesa"). Os indivíduos respondem às questões com base numa escala tipo Likert de 5 pontos (de 1 "discordo totalmente" a 5 "concordo totalmente"). No estudo de Mael e Ashforth (1992) obteve-se um nível adequado de confiabilidade ( $\alpha=0.77$ ). No presente estudo foi obtido um nível de confiabilidade de  $\alpha=0.80$ .

##### **3.1.2 Instrumento de medida da Identificação Organizacional**

A Identificação Organizacional também foi medida através de uma escala desenvolvida por Mael e Ashforth (1992), composta por 6 itens (e.g., "Quando alguém elogia a FAP, sinto isso como um elogio pessoal"). As respostas a estes itens seguem novamente uma escala do tipo Likert de 5 pontos (de 1 "discordo totalmente" a 5 "concordo totalmente"). Ashforth e Mael (1989), utilizam esta escala para um estudo a uma população composta por militares do exército Americano, tendo sido verificado um  $\alpha=0.84$ . No presente estudo também foi obtido um nível de confiabilidade de  $\alpha=0.89$ .

Desta forma, sendo este estudo aplicado também num contexto militar, este questionário adequava-se ao objetivo da investigação.

##### **3.1.3 Instrumento de medida da Satisfação no Trabalho**

Para medir a Satisfação Organizacional foi utilizada a escala elaborada por (Vala et al.,

1995), constituída por 8 itens (e.g, “Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho diria que está:”). Este instrumento permite uma avaliação da Satisfação global no trabalho, assim como as medidas específicas que podem afetar a Satisfação, tais como a remuneração, relação com os colegas de trabalho, por exemplo. A resposta às questões é dada numa escala de 7 níveis (1- Extremamente insatisfeito, 7- extremamente satisfeito). No presente estudo foi obtido um nível de confiabilidade de  $\alpha=0.84$ .

### 3.2 População e Amostra

A presente investigação teve como população todos os militares pertencentes à Força Aérea Portuguesa excetuando os militares em formação na Academia da Força Aérea (Curso de Mestrado em Aeronáutica Militar (CMAM), no Estágio Técnico Militar (ETM) e os militares no curso de formação de praças e sargentos (Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea (CFMTFA). Tendo em conta o referido anteriormente, o alvo da investigação foram os oficiais, sargentos, praças.

O questionário foi enviado a 4952 militares, tendo sido obtidas 675 respostas, a taxa de resposta foi de 13,63%.

A amostra final obtida (n=675), é composta na sua maioria por indivíduos do sexo masculino (80,4%). Esta amostra também é caracterizada por militares com uma média de idades de 39.78 anos, tendo idades compreendidas entre os 19 e os 63 anos. Relativamente ao tempo de serviço, os militares inquiridos têm em média 19,46 anos de serviço, variando entre entre os 0 e os 44 anos de serviço.

**Tabela 1 - Caracterização Sociodemográfica da Amostra**

	n	%
Total	675	100
<b>Masculino</b>	543	80.4
<b>Feminino</b>	132	19.6
<b>Oficial dos Quadros Permanentes</b>	287	42.5
<b>Oficial em Regime de Contrato</b>	32	4,7
<b>Sargento dos Quadros Permanentes</b>	285	42.2
<b>Sargento em Regime de Contrato</b>	20	3.0
<b>Praça</b>	51	7.56

## 4. Resultados

### 4.1 Análise Descritiva

Feita a análise psicométricas dos instrumentos, começando por uma análise de fiabilidade das escalas e finalizando com a análise de sensibilidade, realizou-se a análise descritiva.

A Tabela 2 apresenta a análise descritiva global das variáveis, e é possível verificar que

a Satisfação no Trabalho possui a média mais alta (4,43 numa escala de 1 a 7), e o Prestígio Exterior Percebido a mais baixa (3,37 numa escala de 1 a 5).

**Tabela 2 - Estatística Descritiva das Variáveis**

Construto	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Identificação Organizacional	1	5	3.78	0.89
Prestígio Exterior Percebido	1	5	3.37	0.72
Satisfação no Trabalho	1	7	4.43	1.08

#### 4.2 Correlações entre variáveis

Nesta secção é feita a análise correlacional entre as diferentes variáveis do estudo, e deste modo, é medida a intensidade e sentido da relação entre as mesmas, utilizando o método da correlação de *Pearson*. A Tabela 3 apresenta a correlação entre as médias das três variáveis abordadas (Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho). Face à legenda apresentada, podemos observar que todas as variáveis possuem uma correlação significativa entre si ( $p < 0,01$ ). No entanto, as correlações apresentam intensidades diferentes.

A Identificação Organizacional possui uma correlação positiva com o Prestígio Exterior Percebido ( $r=0.55$ ) e com a Satisfação no Trabalho ( $r=0.52$ ). O Prestígio Exterior Percebido também possui uma correlação positiva e significativa com a Satisfação no Trabalho ( $r=0.60$ ). Isto é, à medida que aumenta a Identificação Organizacional aumenta a Satisfação no Trabalho, assim com o aumento do Prestígio Exterior Percebido está associado ao aumento dos níveis de Satisfação no Trabalho.

**Tabela 3 - Correlações entre variáveis**

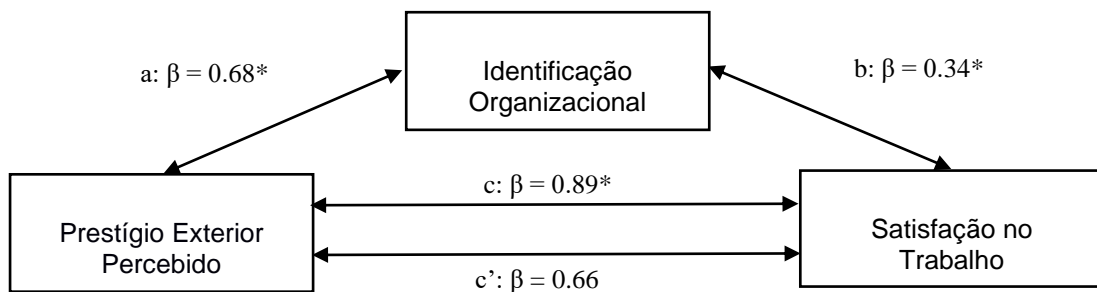
Variável	1	2	3
1. Identificação Organizacional	-		
2. Prestígio Exterior Percebido	0.55*	-	
3. Satisfação no Trabalho	0.52*	0.60*	-

Nota:  $n=675$ ,  $*p < 0,01$

#### 4.3 Análise de Mediação entre as Variáveis

Para verificar a validade da mediação proposta no modelo de hipóteses, utilizou-se macro Process v4.0 (Hayes, 2018) para o SPSS, modelo 4. A relação partilhada entre uma variável dependente (Satisfação no Trabalho) e uma variável independente (Prestígio Exterior Percebido) é mediada por uma terceira variável (Identificação Organizacional) que, aplica o efeito da variável independente na dependente. Desta forma, foi analisada este efeito mediador por parte da variável da Identificação Organizacional.

Segundo (Marôco, 2011), existe uma variável mediadora aquando perante as seguintes situações: se ocorrer uma relação significativa entre a variável independente e a variável mediadora, se a variável mediadora possuir um efeito significativo sobre a variável dependente e por fim, no caso de se juntar a variável mediadora ao restante modelo, se esta reduzir a importância da variável independente do modelo.



Desta forma, como é possível observar na figura, ocorre uma relação significativa entre a variável independente (Prestígio Exterior Percebido) e a mediadora (Identificação Organizacional) dado que,  $\beta = 0.68$ ,  $p < 0.01$ . Relativamente à segunda situação apresentada, também ocorre uma regressão significativa entre a variável mediadora e a dependente (Satisfação no Trabalho),  $\beta = 0.34$ ,  $p < 0.01$ . Na última situação referida, ao se inserir a variável mediadora no modelo, o Prestígio Exterior Percebido continua a ter um efeito significativo na Satisfação no Trabalho apesar de este ser menor,  $\beta = 0.66$ ,  $p = 0.87$ .

#### 4.4 Análise Complementar

Nesta secção foram realizados testes de diferenças de médias recorrendo à análise de testes *One-Way* ANOVA, sendo que, parte destes foram seguidos por testes de comparação *Post-Hoc* HSD de Tukey, quando diferenças significativas entre grupos eram existentes ( $p \leq 0,05$ ) (Marôco, 2011). Em todas as análises foram verificados os pressupostos da normalidade, sendo que, quando os pressupostos não se encontravam verificados, recorreu-se ao teste Kruskal-Wallis para uma análise não paramétrica.

Foram realizados testes de diferenças de médias para comparar os níveis das variáveis estudadas, dos militares em questão, consoante o seu estado civil, tempo de serviço, área de serviço, categoria/posto e regime de contrato.

Relativamente ao estado civil, através dos resultados observa-se que o grupo de militares casado/união de facto ( $M=3.85$ ;  $DP=0.85$ ) apresentam níveis de Identificação Organizacional mais altos que os militares atualmente solteiros ( $M=3.57$ ;  $DP=0.95$ ).

Quanto ao tempo de serviço, o grupo de resposta de militares com mais de 20 anos de serviço ( $M=3.93$ ;  $DP=0.90$ ) apresenta de forma significativa maiores níveis de IO do que os restantes. Também ao nível do PEP, os militares com maior tempo de serviço (<20 anos) têm uma média superior desta variável ( $M=3.45$ ;  $DP=0.77$ ), relativamente aos militares entre 6-20 anos ( $M=3.28$ ;  $DP=0.65$ ).

No que toca à área de serviço, os militares pertencentes à área de operações ( $M=3.48$ ;  $DP=0.65$ ) e apoio ( $M=3.47$ ;  $DP=0.70$ ) apresentam níveis significativamente superiores de PEP do que os militares da área de manutenção ( $M=3.15$ ;  $DP=0.76$ ). O mesmo ocorre relativamente à Satisfação no Trabalho.

Dividindo os militares pelas categorias de Oficiais, Sargentos e Praças, verifica-se que, relativamente à IO, os oficiais apresentam uma média superior do que os Sargentos e Praças. O anteriormente referido também ocorre para o PEP e para a ST.

Por fim, quanto ao regime de contrato, ocorre uma diferença significativa dos níveis de IO apresentados, tanto pelos oficiais dos QP, como pelos sargentos dos QP, para os Praças.

Relativamente ao PEP, os oficiais dos QP apresentam ter uma média significativamente superior à dos sargentos dos QP, sargentos dos RC e Praças. Também os Oficiais em RC apresentam uma média de PEP significativamente superior à dos sargentos dos QP e em RC. Face à satisfação no trabalho, os oficiais pertencentes aos QP possuem maiores níveis de ST relativamente aos sargentos dos QP, sargentos em RC e Praças.

## 5. Discussão dos resultados

Neste capítulo verificar-se-á se as hipóteses, formuladas no início do estudo, são confirmadas ou rejeitadas.

**A Hipótese 1** afirmava que existia uma correlação positiva entre a Identificação Organizacional e o Prestígio Exterior Percebido. Analisando os resultados obtidos, é possível verificar que, a Identificação Organizacional está correlacionada positivamente e de forma significativa com o Prestígio Exterior Percebido.

Desta forma, a **H1** (Existe uma correlação positiva entre o Prestígio Exterior Percebido e a Identificação Organizacional) é **confirmada** visto que,  $r=0.55$  e  $p<0.01$ . O Prestígio Exterior Percebido explica em 31% a variação da Identificação Organizacional ( $R^2= 0.31$ ). Ou seja, dado um aumento do Prestígio Exterior Percebido há um aumento da Identificação Organizacional ( $r>0$ ) e neste caso a correlação é considerada forte (Marôco, 2011).

Este resultado seria expectável segundo a literatura em que, autores como Dutton e colaboradores (1994) afirmam que, quando o prestígio da Organização é tido como distinto e positivo relativamente a outras organizações, a Identificação Organizacional por parte de um colaborador aumenta. Mael & Ashforth (1992), também contribuem para a literatura que apoia esta relação, sendo que, afirmam que um colaborador relaciona-se com uma Organização, de modo a aumentar a sua autoestima, logo, se a Organização é for prestigiada, a identificação com a mesma será mais forte. Sendo os militares da Força Aérea Portuguesa membros de uma instituição que acreditam que é valorizada pela sociedade e que apresenta características positivas das demais instituições, a hipótese vai ao encontro dos resultados apresentados.

**A hipótese 2** afirmava que ocorria uma correlação positiva entre a Identificação Organizacional e a Satisfação no Trabalho. Pelos resultados, pode-se afirmar que ocorre uma relação positiva e significativa entre a Identificação Organizacional e a Satisfação no Trabalho.

Desta forma, a **H2** (Existe uma correlação positiva entre a Identificação Organizacional e a Satisfação no Trabalho) é **confirmada**, dado que,  $r=0.52$  e  $p<0.01$ . A Identificação Organizacional explica em 41% a variação na Satisfação no Trabalho ( $R^2= 0,41$ ), visto que, um aumento da Identificação Organizacional leva a um aumento da Satisfação no Trabalho ( $r>0$ ). Desta forma a correlação é considerada forte (Marôco, 2011).

Tal como apresentado pela literatura, autores como Efraty e Wolfe (1988), McGregor (1967), apresentam evidências de que a Identificação Organizacional está positivamente relacionada com as cinco diferentes dimensões da Satisfação no Trabalho dos colaboradores de uma Organização. Neste estudo também é possível verificar que os militares com uma maior identificação com a Organização também possuem uma maior satisfação para com o trabalho.

Passando à **hipótese 3** que afirmava que ocorria uma correlação positiva entre o Prestígio Exterior Percebido e a Satisfação no Trabalho, também esta hipótese é confirmada, dado os resultados obtidos na correlação entre variáveis.

Desta forma, **a hipótese 3** (Existe uma correlação positiva entre o Prestígio Exterior Percebido e a Satisfação no Trabalho) é **confirmada** visto que, ao analisar a correlação entre variáveis ocorre uma relação significativa ( $p<0.01$ ) e positiva ( $r=0.60$ ) entre estas variáveis

referidas. O Prestígio Exterior Percebido explica em 36% a variação da Satisfação no Trabalho ( $R^2 = 0,36$ ). Um aumento do PEP por parte dos militares da Força Aérea, resulta num aumento da Satisfação no Trabalho. Assim, a correlação é considerada forte (Marôco, 2011).

Segundo o estudo de Herrbach e colaboradores (2004), é possível reter-se que um elevado Prestígio Exterior Percebido, por parte de um colaborador, promove uma melhor perceção do mesmo da sua própria Organização e conseqüentemente, contribui para uma visão das outras organizações mais negativa, o que por sua vez, leva a um aumento da Satisfação no Trabalho. Desta forma, neste estudo há uma relação positiva entre estas variáveis que era expectável, tendo em consideração a literatura revista.

Por fim, a **hipótese 4** (A Identificação Organizacional é uma variável mediadora da relação entre o Prestígio Exterior Percebido e a Satisfação no Trabalho) procurava testar se a Identificação Organizacional é uma variável mediadora da relação entre o Prestígio Exterior Percebido e a Satisfação no Trabalho. Tendo em conta os resultados obtidos na secção dos resultados onde é testada esta mediação, pode-se verificar que ocorre uma mediação parcial por parte da Identificação Organizacional. Desta forma, sendo a hipótese 4 (a Identificação Organizacional é uma variável mediadora da relação entre a variável independente e dependente), pode-se afirmar que a referida hipótese é **confirmada**.

Segundo a literatura apresentada, o Prestígio Exterior Percebido está correlacionado positivamente com a Identificação Organizacional (Dutton et al., 1994; Smidts et al., 2001). A Identificação Organizacional também se relaciona de forma positiva com a Satisfação no trabalho segundo (Efraty & Wolfe, 1988; McGregor, 1967; Van Dick et al., 2008). Karanika-Murray, Duncan, Pontes e Griffiths (2015) acrescentam que, trabalhadores que possuam uma Identificação forte com a Organização a que pertencem, apresentam níveis mais elevados de *Work Engagement* e dedicação para com o seu trabalho o que, conseqüentemente, leva a uma maior Satisfação no Trabalho. Assim, através dos resultados obtidos, podemos verificar que a Identificação Organizacional age um mediador na relação entre o Prestígio Exterior Percebido e a Satisfação no Trabalho, ou seja, quanto maior é Prestígio Percebido pelo colaborador, da sua própria instituição, maior será o sentimento de pertença e de Identificação, o que, por sua vez, irá aumentar a Satisfação no Trabalho.

## 6. Conclusão

As perguntas de partida que introduziram esta investigação foram as seguintes: Qual a relação da Identificação Organizacional na Satisfação no Trabalho nos militares da FAP? e “qual o contributo que o Prestígio Exterior Percebido tem na Identificação Organizacional, no contexto da Força Aérea Portuguesa?” Para responder a estas questões foram realizados testes de correlações de médias entre estas variáveis descritas. Foi possível verificar-se que o Prestígio Exterior Percebido estava associado de forma positiva e significativa com a Identificação Organizacional e com a Satisfação no Trabalho. Da mesma forma, a Identificação Organizacional retém uma correlação significativa e positiva com a Satisfação no Trabalho, ou seja, quanto maior a identificação apresentada pelos militares da Força Aérea Portuguesa, maior é a Satisfação no Trabalho dos mesmos.

Assim, uma dedução possível de concluir neste estudo é que, o Prestígio Exterior Percebido funciona como um determinante da Identificação Organizacional dentro do universo da Força Aérea Portuguesa. Isto é, os militares da FAP sentem-se orgulhosos por pertencerem a uma instituição que, é valorizada pela sociedade e é vista no mundo civil de uma forma positiva. Ao existir esta perceção de uma imagem institucional positiva, os militares identificam-se mais com a Força Aérea Portuguesa. Ainda tendo em conta as perguntas de partida, pelos resultados, também podemos concluir que a Identificação Organizacional influencia a Satisfação no Trabalho

dos militares da Força Aérea Portuguesa. Os militares ao identificarem-se e a reverem os valores da Organização neles próprios reflete-se na satisfação para com o trabalho. Por fim, averiguou-se que a IO realizava uma mediação parcial face às restantes variáveis, o que aponta para a necessidade de investir nas variáveis mediadoras.

Este estudo foi direcionado especificamente para o contexto da Força Aérea Portuguesa, e como tal, as contribuições que advêm do mesmo favorecem o desenvolvimento da instituição ao nível das dinâmicas organizacionais. Esta investigação foi realizada a uma população que abrange todos os militares pertencentes à instituição, à exceção dos militares em formação, o que, permite a obtenção de uma melhor perspetiva sobre toda a situação estudada. Tendo em conta que, a missão da Força Aérea é altamente dependente dos militares que dela fazem parte, torna-se imprescindível a realização de estudos que auxiliem a instituição a adquirir conhecimento nas mais diversas áreas do comportamento organizacional e a aplicar medidas, por forma a desenvolver a mesma nesse sentido.

Existindo a dificuldade na a retenção de militares, torna-se importante analisar fatores que podem reverter esta situação. Sabendo-se que a intenção de saída é influenciada pela Satisfação no Trabalho, realça-se a importância de variáveis como a Identificação Organizacional que possuem um papel preponderante na variação dos níveis da satisfação dos militares na FA. A presente investigação é inovadora no sentido em que é o primeiro estudo que aborda as variáveis estudadas e a sua relação no contexto da Força Aérea Portuguesa.

Nesta investigação demonstrou-se que ocorre uma relação significativa entre as três variáveis principais estudadas. Foram também estudados outros fatores tais como o tempo de serviço, estado civil, posto/categoria e área de serviço que, influenciam os níveis destas variáveis.

Espera-se que esta investigação seja utilizada como uma base para explorar de que forma, se poderá provocar uma maior Identificação Organizacional nos militares da FAP e consequentemente uma maior Satisfação no Trabalho, para assim, se poder extrair os benefícios que estas variáveis podem trazer para a Organização.

No decorrer da presente investigação, o autor deparou-se com algumas limitações que restringiram o estudo em questão.

Apesar da amostra do estudo ser considerável ( $n=675$ ), a limitação prende-se no facto de na análise de resultados nos testes de comparação de médias, ao dividir a amostra em grupos, por vezes diminuía a possibilidade de obter resultados fidedignos devido ao número pequeno de indivíduos em cada grupo, como é o caso da categoria de praças.

Outra limitação à presente investigação prende-se com a opção de não abranger no estudo no estudo os militares em formação, tais como: alunos da Academia da Força Aérea, e militares em formação no CFMTFA (Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea), por se considerar que poderia conduzir a algumas incongruências no foco na Satisfação no Trabalho, dado que, estão afastados das suas tarefas e locais profissionais habituais.

Esta investigação abre portas para futuros estudos relacionados com esta temática no contexto da Força Aérea. Seria interessante, a realização de estudos para averiguar os principais determinantes da Identificação Organizacional no contexto militar para além do Prestígio Exterior Percebido. Sendo o Prestígio Exterior Percebido responsável por uma parte considerável da variação dos níveis de Identificação Organizacional, seria interessante estudar destacar os principais fatores que influenciam o aumento do prestígio percebido pelos militares acerca da sua instituição.

Por outro lado, seria interessante compreender melhor a forma como a Identificação Organizacional varia nos alunos da Academia da Força Aérea e do CFMTFA, ao longo dos anos

de formação. Ou seja, realizar um estudo longitudinal para averiguar as diferenças que ocorrem ao longo dos anos de formação na Identificação Organizacional.

Por fim, sugere-se que se compare os níveis das variáveis estudadas nos restantes ramos das Forças Armadas, de modo a que, se possa verificar quais são os fatores que mais afetam a Identificação Organizacional e consequentemente a Satisfação no Trabalho dos militares em questão.

### Referências Bibliográficas

- Alcobia, P (2011). Atitudes e Satisfação no Trabalho Em: Manual de Psicossociologia das Organizações (Escolar Editora), pp. (317-347), Lisboa
- Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Beer, M. (1964). Organizational Size and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7(1), 34–44. <https://doi.org/10.2307/255232>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Edwards, M. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Review*, 7(4), 207–230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Efraty, D., & Wolfe, D. M. (1988). The Effect of Organizational Identification on Employee Affective and Performance Responses. *Journal of Business and Psychology* 3(1), 105-112
- Fisher, R. J., & Wakefield, K. (1998). Factors leading to group identification: A field study of winners and losers. *Psychology and Marketing*, 15(1), 23–40. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6793\(199801\)15:1<23::AID-MAR3>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6793(199801)15:1<23::AID-MAR3>3.0.CO;2-P)
- Fombrun, C., & Shanley, M. (1990). What's in a name? Reputation Building and Corporate Strategy. *Academy of Management Journal*, 33(2), 233–258. <https://doi.org/10.1117/12.376982>
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis - A Regression Based Approach (V.53, p.527). Guildford Publications.
- Herrbach, O., Mignonac, K., & Gatignon, A. L. (2004). Exploring the role of perceived external prestige in managers' turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 15(8), 1390–1407. <https://doi.org/10.1080/0958519042000257995>
- Jesus, P.(2017). A Influência da Satisfação na Intenção de Saída dos Oficiais da Especialidade Piloto Aviador da Força Aérea Portuguesa.(Dissertação de mestrado, Academia da Força Aérea), Sintra
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 1–28.
- Lu, L., Liu, L., Sui, G., & Wang, L. (2015). The associations of job stress and organizational identification with job satisfaction among Chinese police officers: The mediating role of psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(12), 15088–15099. <https://doi.org/10.3390/ijerph121214973>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>

- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (5.ªEd.) Pêro Pinheiro: Report Number.
- McGregor. (1967). *The professional manager*. McGraw-Hill.
- Pratt, M. G. (1998). To Be or Not to Be?: Central Questions in Organizational Identification. *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations, January 1998*, 171–208. <https://doi.org/10.4135/9781452231495.n6>
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & Van Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051–1062. <https://doi.org/10.2307/3069448>
- Spector. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences* Londres: Sage Publications.
- Tamayo, A. (1998). Valores Organizacionais: Sua Relação com a Satisfação no Trabalho, Cidadania Organizacional e Comprometimento Afetivo. In *Revista de Administração* (Vol. 33, Issue 3, pp. 56–63, jul.set.).
- Tavares, S. (2007). *O Fenómeno da Identificação Organizacional: Contributos para a sua explicação*: (Dissertação de Doutoramento em Psicologia Social e Organizacional), Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa
- Vala, M., Monteiro, M. B., Lima, L., & Caetano, A. (1995). *Psicologia Social Das Organizações: Estudos em Empresas Portuguesas Oeiras: Celta*.
- Van Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388–399. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.009>
- Whetten, D. A., & Mackey, A. (2002). A Social Actor Conception of Organizational Identity and its Implications for the Study of Organizational Reputation. *Business & Society* 41(4), 393-414 <https://doi.org/10.1177/0007650302238775>