

2022

**MARIA PILAR
PRECIADO
FAUSTINO**

**O EFEITO MEDIADOR DA SATISFAÇÃO LABORAL NA
RELAÇÃO DO *JOB DESIGN* COM A INTENÇÃO DE
SAÍDA: UM ESTUDO APLICADO AO SETOR SOCIAL**

2022

**MARIA PILAR
PRECIADO
FAUSTINO**

**SETOR SOCIAL: MEDIAÇÃO DA
SATISFAÇÃO LABORAL NA RELAÇÃO DO
JOB DESIGN COM A INTENÇÃO DE SAÍDA**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Europeia, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos realizada sob a orientação científica do Doutor Luís Andrade, Professor da Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Europeia.

agradecimentos

Terminada esta etapa da minha vida, esperando obter o grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, sinto um enorme orgulho em mim por ter superado mais um marco importante na minha caminhada. Trabalhar e estudar não é fácil e admiro todos os trabalhadores-estudantes pela sua persistência, garra e determinação, pois sabemos o quanto nos custou vingar e vencer.

Em segundo lugar, gostaria de fazer um agradecimento ao meu Orientador, Professor Doutor Luís Andrade pela sua disponibilidade, ajuda e atenção não só no decorrer da execução desta investigação, mas também por todo o conhecimento passado em unidades curriculares ministradas ao longo deste Mestrado.

Não posso deixar de agradecer à CERCITOP,CRL, onde deixo um enorme agradecimento por toda a disponibilidade, cuidado, empenho e ajuda no desenvolvimento deste estudo, mas também um obrigada a todos os colaboradores que participaram no mesmo. Foi uma experiência enriquecedora a todos os níveis e não teria sido possível se por vós não fosse proporcionada.

Um obrigado especial ao Tiago, meu companheiro de todas as aventuras, por me acompanhares em todas as noites mal dormidas, nos dias mais cinzentos e principalmente por me incentivares a nunca desistir. Sempre com orientação para me motivares a manter o foco e a determinação. Espero ter feito o mesmo contigo.

Também não posso passar sem agradecer aos meus queridos amigos por todas as palavras de força, pela compreensão da minha ausência em vários momentos e por nunca se esqueceram de enviar uma mensagem de motivação e carinho.

Não podia faltar um agradecimento enorme à minha família, em especial: à minha Mãe, Pai, Avó, Tia e Sogra pelo amor demonstrado, pelas palavras de motivação e por nunca duvidarem da minha capacidade.

Por último, é com muito carinho e saudades que dedico este trabalho ao meu querido Avô que infelizmente faleceu durante este percurso e não lhe foi possível ver esta minha conquista. Sei que já não estás entre nós, mas muito obrigada pela tua preocupação quando eu vinha à noite da Faculdade, pois, todos os dias à noite tinhas que saber se eu tinha chegado em segurança a casa.

Muito obrigada a todos!

palavras-chave

Características da função; Satisfação Laboral; Intenção de saída; Setor Social.

resumo

São poucas as investigações no âmbito do *Job Design* que procuram perceber o impacto desta teoria na satisfação laboral e na intenção de saída no Setor Social, assentando a maioria em uma só perspetiva. Por isso, e como principal objetivo, este estudo procura colmatar esta lacuna e perceber de que forma as características da função (*Job Design*) influenciam a satisfação laboral e a intenção de saída nos colaboradores de uma Instituição do Setor Social, e com isso, perceber o que leva esses colaboradores a permanecerem nestas Instituições, de acordo com este modelo de investigação.

A metodologia adotada foi a quantitativa, tendo sido realizado um inquérito por questionário onde foram indagados aspetos sobre o trabalho e a forma como os colaboradores se sentem no dia-a-dia.

Através do modelo do *Job Design* é possível prever que resultados de trabalho (satisfação e desempenho laboral) são alcançados por cinco características do trabalho, através de três estados psicológicos. Nesse sentido, espera-se confirmar o efeito de mediação da Satisfação Laboral na relação com as restantes variáveis, nomeadamente, as Características da Função e a Intenção de saída (H1).

O estudo contou com a participação de 105 participantes, representando 52,5% dos colaboradores da Organização em estudo, a maioria do sexo feminino (87,6%) e com o Ensino Secundário (33,3%).

Assim, os resultados obtidos, revelaram que os participantes caracterizam o seu trabalho, de um modo geral, como possuidor de um nível mediano de todas as características. É de salientar que os colaboradores mais velhos têm menos intenção de saída, os colaboradores com mais Habilitações literárias têm maior perceção de Autonomia e Variedade de Tarefa bem como que os colaboradores que têm ou já tiveram progressão de carreira têm significativamente maior intenção de permanência em relação aos que não têm. Ainda se revelou que os colaboradores que exercem funções em UCCI, SAD, CACI, CRI, na Clínica e nas Cantinas Sociais são significativamente mais satisfeitos.

O teste de hipóteses confirmou que, no Setor Social, existe uma relação significativa entre a Autonomia, Feedback, Variedade de Tarefas e a Satisfação Laboral e esta medeia a relação entre a Autonomia, Feedback e Variedade de Tarefas e a variável Intenção de Saída.

Keywords

Job characteristics; Job satisfaction; turnover intention; Social Sector.

abstract

There are few studies on Job Design that seek to understand the impact of this theory on job satisfaction and the intention to leave in the Social Sector, most of them being based on a single perspective. Therefore, and as its main objective, this study seeks to fill this gap and understand how job characteristics (Job Design) influence job satisfaction and the intention to leave among the employees of a Social Sector Institution, and thus understand what leads these employees to stay in these institutions, according to this research model.

The methodology adopted was quantitative, and a questionnaire survey was carried out where aspects about work and the way employees feel on a daily basis were inquired.

Through the Job Design model it is possible to predict that work results (job satisfaction and performance) are achieved by five job characteristics, through three psychological states. In this sense, it is expected to confirm the mediation effect of Job Satisfaction in the relationship with the remaining variables, namely, Job Characteristics and Exit Intention (H1).

The study had the participation of 105 participants, representing 52.5% of the employees of the organization under study, most of them female (87.6%) and with high school education (33.3%).

The results obtained revealed that the participants characterize their work in general as having an average level of all the characteristics. It is noteworthy that older employees have less intention of leaving, employees with more education have a greater perception of autonomy and variety of tasks, and employees who have or have had career progression have significantly greater intention to stay in their jobs than those who have not. It was also revealed that employees who work in the UCCI, SAD, CACI, CRI, the Clinic and the Social Canteens are significantly more satisfied.

The hypothesis test confirmed that, in the Social Sector, there is a significant relationship between Autonomy, Feedback, Task Variety and Job Satisfaction and this mediates the relationship between Autonomy, Feedback and Task Variety and the variable Leaving Intention.

ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO.....	- 1 -
II. REVISÃO DE LITERATURA	- 3 -
2.1 <i>Job Design</i> (Modelo das Características da função).....	- 3 -
2.2 Satisfação laboral	- 5 -
2.3 Intenção de Saída	- 8 -
2.4 Relação entre as variáveis em estudo.....	- 10 -
2.5 Setor Social/Economia Social.....	- 10 -
III. MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO	- 15 -
3.1 Modelo de Investigação	- 15 -
IV. METODOLOGIA	- 16 -
4.1 Delineamento	- 16 -
4.2 Amostra.....	- 16 -
4.3 Instrumentos.....	- 19 -
4.3.1 Dados Sociodemográficos.....	- 19 -
4.3.2 Características da Função	- 19 -
4.3.3 Satisfação Laboral	- 22 -
4.3.4 Intenção de Saída	- 23 -
4.4 Procedimento	- 24 -
V. RESULTADOS	- 24 -
Qualidades métricas dos instrumentos.....	- 24 -
Escala de Características da Função (<i>Job Design</i>)	- 27 -
<i>Validade</i>	- 27 -
<i>Fiabilidade</i>	- 28 -
<i>Sensibilidade</i>	- 28 -
Escala de Satisfação Laboral	- 29 -
<i>Validade</i>	- 29 -
<i>Fiabilidade</i>	- 30 -
<i>Sensibilidade</i>	- 30 -
Escala de Intenção de Saída.....	- 31 -
<i>Validade</i>	- 31 -
<i>Fiabilidade</i>	- 32 -
<i>Sensibilidade</i>	- 32 -
Análise Descritiva das Variáveis em Estudo	- 33 -

Análise do Impacto das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em Estudo	34 -
Teste de Hipóteses	45 -
VI. DISCUSSÃO DE RESULTADOS	68 -
Limitações e Estudos Futuros	74 -
Implicações práticas.....	75 -
VII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78 -
VIII. ANEXOS	89 -
ANEXO A – Questionário	89 -
ANEXO B – Estatística descritiva da amostra	95 -
ANEXO C – Qualidades Métricas da escala de <i>Job Design</i>	97 -
ANEXO D – Qualidades Métricas da escala de Satisfação Laboral	100 -
ANEXO E – Qualidades Métricas da escala de Intenção de Saída	104 -
ANEXO F – Análise Descritiva das Variáveis em Estudo.....	107 -
ANEXO G – Análise do Impacto das Var. Sociodemográficas nas Var. em Estudo.....	107 -
ANEXO H – Hipótese 1.1: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Autonomia da Tarefa e a Intenção de saída.....	123 -
ANEXO I – Hipótese 1.2: A Satisfação Laboral medeia a relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de saída.....	127 -
ANEXO J – Hipótese 1.3: A Satisfação Laboral medeia a relação entre o Feedback e a Intenção de saída.....	131 -
ANEXO K – Hipótese 1.4: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Identidade da Tarefa e a Intenção de saída.....	135 -
ANEXO L – Hipótese 1.5: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Variedade da Tarefa e a Intenção de saída.....	139 -

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Distribuição Distrital das Entidades do Setor Social

Figura 2 - Modelo das Características da Função – Extraído de Hackman e Oldham (1975)

Figura 3 - Modelo de Investigação

Figura 4 - Modelo de Investigação final – Autonomia

Figura 5 - Modelo de Investigação final – Feedback

Figura 6 - Modelo de Investigação final – Variedade de Tarefa

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1- *Evolução do Conceito de Economia Social*

Tabela 2 - *Respostas Sociais – Acordos da Segurança Social em 2014*

Tabela 3 - *Estatística Descritiva das Variáveis Sociodemográficas*

Tabela 4 - *Dados Sociodemográficos*

Tabela 5 - *Adaptação portuguesa da Escala “Job Diagnostic Survey (JDS)” (Almeida et al., 2009)*

Tabela 6 – *Índices de Ajustamento da escala de Job Design*

Tabela 7 - *Escala de Satisfação Laboral desenvolvida por Warr et al. (1979)*

Tabela 8 - *Adaptação portuguesa e validada por Bártoleto-Ribeiro (2018) e desenvolvida por Mobley et al. (1978) e Mowday et al. (1984)*

Tabela 9 - *Valores de referência KMO (adaptado de Marôco, 2007)*

Tabela 10 - *Valores de referência dos Índices de Ajustamento (adaptado de Marôco, 2010)*

Tabela 11 - *Critérios de Fiabilidade recomendados pelo α de Cronbach (adaptado de Marôco e Garcia-Marques, 2006)*

Tabela 12 – *Parâmetros recomendados de Sensibilidade (Kline, 2015)*

Tabela 13 – *Fiabilidade das dimensões da escala de Job Design*

Tabela 14 – *Sensibilidade das dimensões da escala de Job Design*

Tabela 15 – *Validade da escala de Satisfação Laboral*

Tabela 16 – *Matriz de Componente da escala de Satisfação Laboral*

Tabela 17 – *Fiabilidade das dimensões da escala de Satisfação Laboral*

Tabela 18 – *Sensibilidade das dimensões da escala de Satisfação Laboral*

Tabela 19 – *Validade da escala de Intenção de Saída*

Tabela 20 – *Matriz de Componente da escala de Intenção de Saída*

Tabela 21 – *Fiabilidade das dimensões da escala de Intenção de Saída*

Tabela 22 – *Sensibilidade das dimensões da escala de Intenção de Saída*

Tabela 23– *Estatística Descritiva das variáveis em estudo*

Tabela 24 – *Valores de referência dos Coeficientes de correlação de Pearson (Marôco, 2014)*

Tabela 25 – *Correlação de Pearson entre as variáveis sociodemográficas*

Tabela 26 – *Correlação de Pearson entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo*

Tabela 27 – *Resultados teste t-student para a variável sociodemográfica Sexo*

Tabela 28 – *Resultados t-student para a variável sociodemográfica Progressão de Carreira*

Tabela 29 - *Resultados do teste ANOVA One Way para a variável sociodemográfica Valência onde exerce funções*

Tabela 30 - *Resultados do teste ANOVA One Way para a variável sociodemográfica Vínculo Contratual*

Tabela 31 – *Modelo de Mediação da relação entre a Autonomia e a Intenção de Saída pela Satisfação Intrínseca*

Tabela 32 – *Modelo de Mediação da relação entre a Autonomia e a Intenção de Saída pela Satisfação Extrínseca*

Tabela 33 – *Modelo de Mediação da relação entre a Autonomia e a Intenção de Permanência pela Satisfação Intrínseca*

Tabela 34 – *Modelo de Mediação da relação entre a Autonomia e a Intenção de Permanência pela Satisfação Extrínseca*

Tabela 35 – *Modelo de Mediação da relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Saída pela Satisfação Intrínseca*

Tabela 36 – *Modelo de Mediação da relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Saída pela Satisfação Extrínseca*

Tabela 37 – *Modelo de Mediação da relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Permanência pela Satisfação Intrínseca*

Tabela 38 – *Modelo de Mediação da relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Permanência pela Satisfação Extrínseca*

Tabela 39 – *Modelo de Mediação da relação entre o Feedback e a Intenção de Saída pela Satisfação Intrínseca*

Tabela 40 – *Modelo de Mediação da relação entre o Feedback e a Intenção de Saída pela Satisfação Extrínseca*

Tabela 41 – *Modelo de Mediação da relação entre o Feedback e a Intenção de Permanência pela Satisfação Intrínseca*

Tabela 42 – Modelo de Mediação da relação entre o Feedback e a Intenção de Permanência pela Satisfação Extrínseca

Tabela 43 – Modelo de Mediação da relação entre a Identidade de Tarefa e a Intenção de Saída pela Satisfação Intrínseca

Tabela 44 – Modelo de Mediação da relação entre a Identidade de Tarefa e a Intenção de Saída pela Satisfação Extrínseca

Tabela 45 – Modelo de Mediação da relação entre a Identidade de Tarefa e a Intenção de Permanência pela Satisfação Intrínseca

Tabela 46 – Modelo de Mediação da relação entre a Identidade de Tarefa e a Intenção de Permanência pela Satisfação Extrínseca

Tabela 47 – Modelo de Mediação da relação entre a Variedade de Tarefa e a Intenção de Saída pela Satisfação Intrínseca

Tabela 48 – Modelo de Mediação da relação entre a Variedade de Tarefa e a Intenção de Saída pela Satisfação Extrínseca

Tabela 49 – Modelo de Mediação da relação entre a Variedade de Tarefa e a Intenção de Permanência pela Satisfação Intrínseca

Tabela 50 – Modelo de Mediação da relação entre a Variedade de Tarefa e a Intenção de Permanência pela Satisfação Extrínseca

Tabela 51 – Quadro Resumo dos resultados do teste de hipóteses

LISTA DE ABREVIATURAS

CAO - Centro de Atividades Ocupacionais

CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social

CATL - Centro de Atividades de Tempos Livres

ERPI - Estrutura Residencial para Pessoas Idosas

IPSS - Instituições Particulares de Solidariedade Social

JD – Job Design

JDS - Job Diagnostic Survey

PTM - Potencial Intrínseco Motivador

RNCCI - Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados

SAD - Serviço de Apoio Domiciliário

VAB - Valor Acrescentado Bruto

I. INTRODUÇÃO

Hoje em dia, as Organizações lutam por novas formas de enfrentar a mudança, em diferentes contextos de trabalho, e por isso, Organizações dinâmicas e bem-sucedidas necessitam de colaboradores versáteis ao nível de competências. (Aeknarajindawat & Jernsittiparsert, 2020).

Dessa forma, um dos maiores desafios das Organizações é reter os colaboradores competentes, dedicados e comprometidos com os objetivos da Organização. Os gestores dessas Organizações e, principalmente da área Social, são confrontados com as responsabilidades de liderança dos colaboradores, motivando-os para o sucesso (Fisher, 2009).

Dentro das Organizações, o capital humano é o fator mais importante. Assim, os colaboradores envolvidos com a Organização e a sua função, sentem que recebem baixos níveis de suporte através da mesma, encontram-se menos motivados para ajudar, diminuindo consequentemente o seu sucesso (Alfes et al., 2013).

Assim, para influenciar os níveis de satisfação, bem como os resultados dos colaboradores, é necessário que a Organização construa oportunidades para promover a satisfação externa dos seus colaboradores (Coughlan et al., 2014).

Então, porque é importante que as Organizações se preocupem com estes temas? Se as Organizações não promoverem o bem-estar dos colaboradores, estes, acabam por deixar a mesma por se sentirem descontentes, procurando ambientes menos rígidos (Aycan, 2008). As intenções de saída são escolhas livres que os colaboradores fazem em deixar o local de trabalho atual, para encontrarem, rapidamente, outro que o substitua e que disponha de melhores condições (Momani, 2017).

A satisfação laboral dos colaboradores é um dos principais objetivos a considerar para o bom desempenho de qualquer Organização. Outros fatores, nomeadamente as características do trabalho (*Job Design*) determinam a satisfação dos colaboradores no seu local de trabalho. Por exemplo: o nível de autonomia ou independência experienciado por um colaborador no seu trabalho, um colaborador satisfeito encontra mais significado no seu trabalho ou é uma mais-valia para a Organização. Estes são fatores preponderantes e que influenciam a satisfação laboral de um colaborador (Moras, 2021).

Deste modo, as questões que conduziram esta investigação foram:

- Qual o impacto do *Job Design* na Satisfação Laboral e nas Intenções de saída dos colaboradores de uma Instituição do Setor Social?
- A Satisfação Laboral medeia a relação entre o *Job Design* e as Intenções de saída?

Em termos gerais, um modelo de mediação tende a identificar e explicar o mecanismo ou processo que sustenta uma relação estudada entre uma variável independente (ou preditora) e uma variável dependente (ou critério) por meio da introdução de uma terceira variável, a variável mediadora. Assim, esta tipologia de modelo mostra que a variável preditora influencia a variável mediadora e que esta, influencia a variável critério. Desta forma, explica a essência da relação entre essas duas variáveis quando estas não têm, à partida, uma relação direta perceptível (Hayes, 2018). Por isso, a escolha deste modelo pretende-se com a intenção de perceber se os colaboradores do Setor Social percecionam determinadas Características da Função como importantes para a diminuição das suas intenções de saída e, se tal se verifica, por meio de estímulo da sua satisfação laboral.

Assim, esta investigação é constituída por três capítulos. No primeiro capítulo é apresentada a revisão da literatura sobre as variáveis em estudo, nomeadamente, o *Job Design*, a Satisfação Laboral, as Intenções de Saída, bem como o contexto do Setor Social. No segundo capítulo é exposto o modelo conceptual de investigação e as hipóteses desenvolvidas. Por fim, no terceiro capítulo é exibida a metodologia utilizada, ou seja, o delineamento, a caracterização da amostra, os Instrumentos e o procedimento.

II. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 *Job Design* (Modelo das Características da função)

Devido às implicações económicas e sociais, a investigação sobre o *Job Design*, tem sido um campo fértil e de descobrimentos durante os últimos 30 anos (Dutschke et al., 2019).

Numa meta-análise de Marinova et al. (2015) foi apresentado que o envolvimento no trabalho mediou eficazmente as relações entre três características da função (autonomia, significado da tarefa e complexidade do trabalho) e um índice de "comportamentos orientados para a mudança" dos colaboradores (por exemplo, tomar decisões, iniciativa, voz, criatividade).

A investigação é agora necessária para comparar e contestar, pelo que, existe reconhecimento que as investigações transversais e clássicas, como de Hackman e Oldham (1980), pelo Modelo de características do função, já demonstraram que a variedade de competências, a identidade e significado da tarefa, o feedback e a autonomia podem influenciar a motivação para partilhar conhecimentos (Foss et al., 2009; Foss et al., 2015) ou a partilha de comportamentos (Andreeva & Sergeeva, 2016; Foss et al., 2009; Nesheim & Gressgård, 2014; Pee & Lee, 2015).

Nesta teoria, as características da função provaram ser um preditor robusto para os resultados dos colaboradores (Humphrey et al., 2007), incluindo comportamentos inovadores (Hammond et al., 2011). Nesse mesmo prisma, este modelo é uma estrutura para entender o ajuste entre pessoa-trabalho por meio das características do trabalho, em combinação com os estados psicológicos críticos de uma pessoa (Černe et al., 2017).

É certo que, neste momento, as equipas de trabalho são muito mais heterogéneas em termos de género, cultura e origens, bem como o teletrabalho está a tornar-se normal e os *millennials* têm uma relação diferenciada com as organizações. Estas alterações laborais estão a contribuir para o crescente interesse área de investigação do *Job Design*, onde existe um grande enfoque nas características sociais e relacionais do design do trabalho (Grant, 2007). Assim, Grant et al. (2010) propôs a agregação de perspetivas interdisciplinares, transversais e transculturais.

Segundo os resultados de Böckerman et al. (2020), foi possível confirmar que o *Job Design* é essencial para o bem-estar dos colaboradores.

Assim, e de acordo com a investigação de Dutschke et al. (2019) apesar do aumento da investigação sobre o *Job Design*, ainda existe uma lacuna na identificação de possíveis instrumentos de medição de fatores e componentes relacionados com um novo conceito, a

felicidade do *Job Design* (*Job Design Happiness*). Estes são fatores relacionados com a versatilidade sociocultural do bem-estar. Dessa forma, estes autores identificaram, na sua investigação, cinco fatores ligados a este conceito: Autorrealização; Trabalho de Grupo e atingir objetivos, Liderança e Sustentabilidade e Equilíbrio Emprego/Família.

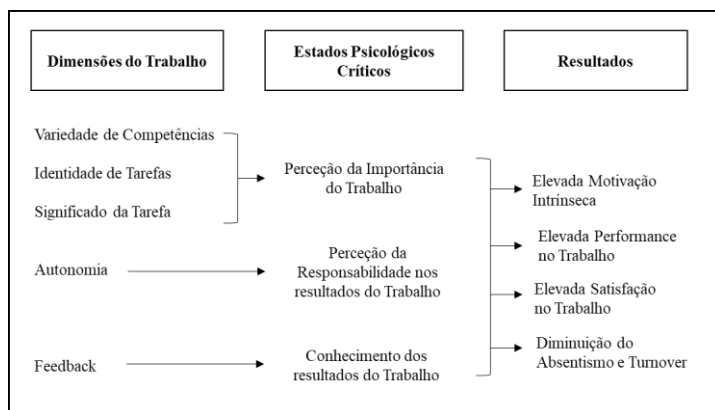
Este instrumento, permite aos gestores e profissionais da área de Recursos Humanos, o poder de efetuar melhorias no trabalho e na organização do desempenho através da aplicação desta escala em vários momentos, medindo a felicidade do trabalho com o objetivo de controlar as suas decisões (Dutschke et al., 2019).

Estudos mais recentes, desenvolvidos por Galeazzo e Furlan (2021) procuraram identificar se e como, as decisões do *Job Design*, estão relacionadas com as tarefas rotineiras, complexidade e autonomia do trabalho afetam, um outro conceito, a resolução de problemas. Os resultados demonstraram que os gestores podem desenvolver a competência ‘‘resolução de problemas’’ fazendo-os executar tarefas mais complexas.

No entanto, os estudos sobre o modelo das características do trabalho (*Job Design*) começaram com os clássicos autores e onde se tornou numa perspetiva preponderante para a pesquisa sobre as atitudes no trabalho (Staw, 1984) e bastante usada na pesquisa de *design* do trabalho (Parker & Toby, 2001).

Segunda a Teoria dos dois fatores da motivação de Herzberg (Herzberg et al., 1966) esta foi uma das primeiras que diferenciou as condições de trabalho dos aspetos próprios do mesmo. Com base nos estudos de Turner e Lawrence (1965) e de Hackman e Oldham (1975,1976), o modelo das características da função prevê que os *outcomes* de trabalho (satisfação e desempenho laboral) são atingidos por cinco características do trabalho (variedade de competências, identidade de tarefas, significado da tarefa, autonomia e feedback) através de três estados psicológicos (importância ou significância do trabalho, responsabilidade e conhecimento dos resultados), conforme figura 1.

Figura 2 - Modelo das Características da Função – Extraído de Hackman e Oldham (1975)



Fonte: Elaboração própria

Hackman e Oldham (1975) definiram as cinco dimensões como:

- **Variedade de Competências** – grau de variedade de atividades que um trabalho requer, que envolve a utilização de um conjunto de capacidades e talentos do colaborador;
- **Identidade de tarefas** – grau de envolvimento que o colaborador tem com a tarefa. Nesse sentido, é necessário que se envolva no trabalho como um todo e não apenas com uma parte do mesmo. Por isso é expectável que experiencie o significado do trabalho quando se envolver de uma forma holística;
- **Significado da Tarefa** – esta dimensão tem em consideração o grau de impacto que o trabalho tem para a vida de outras pessoas, seja na Organização ou em ambiente externo;
- **Autonomia** – grau de liberdade, independência e descrição que é proporcionado ao colaborador no seu trabalho, para que o mesmo programe e determine quais os procedimentos a adotar para a sua realização;
- **Feedback** – para o alcance de bons resultados é necessário que haja a comunicação de informações diretas e clara sobre a eficácia do desempenho do colaborador.

Nesse mesmo prisma, os autores esclarecem os três estados psicológicos:

- **Perceção da importância do trabalho** – percepção que o colaborador tem e sente que o seu trabalho é significativo para si e para os outros;
- **Perceção da responsabilidade nos resultados do trabalho** – é responsável pela persecução do trabalho para que tenha impacto nos resultados do mesmo;
- **Conhecimento dos resultados do trabalho** – grau de conhecimento dos colaboradores sobre quão bem-sucedidos tem sido no seu trabalho.

Nesse sentido, Hackman e Oldham (1975) criaram um instrumento para avaliar a satisfação e motivação interna dos colaboradores, designado por *JDS (Job Diagnostic Survey)* ou seja, um questionário para uma avaliação padronizada de todas as variáveis do modelo (as cinco características do trabalho e os três estados psicológicos). Dessa forma, com esta ferramenta, é possível perceber o que influencia os colaboradores a maximizar o seu potencial intrínseco motivador (PTM).

2.2 Satisfação laboral

Com a abundância de Organizações que nascem hoje em dia, os potenciais colaboradores desejam juntar-se a Organizações com colaboradores extremamente satisfeitos. Assim, torna-se impreterível que a previsão da satisfação laboral seja uma tarefa importante e que auxilie as

Organizações a desenhar Políticas de Gestão de Recursos Humanos. Por isso, essas projeções, não só ajudam a diminuir o desgaste dos colaboradores, como elevam reputação de uma Organização. Quanto maior for o grau de satisfação dos colaboradores atuais de uma Organização, maiores serão as probabilidades de atração de novos colaboradores (Rustam et al., 2021).

Estudos recentes verificaram que, entre outros fatores, a satisfação laboral está associada a várias características profissionais, incluindo no âmbito da procura, apoio e recompensa. Também explicam que nenhuma investigação anterior tinha percebido que, a interação entre diferentes elementos de um trabalho podia aumentar a satisfação laboral. Essa análise revelou seis elementos importantes, dos quais três associados ao bem-estar: carga de trabalho/carga de trabalho, apoio profissional, e salário (Ewen et al., 2021).

No entanto, outras investigações, por Sobaiha e Hasaneinb (2020), concluíram que os fatores de higiene (dinheiro e condições de trabalho) afetam positivamente a satisfação laboral, enquanto os fatores motivacionais afetam negativamente essa mesma variável e são uma fonte de insatisfação. Estes autores perceberam que existem outros fatores que contribuem para a satisfação laboral, como o envolvimento e a importância da função.

Para além dos fatores apresentados acima, Hoff et al. (2020), na sua revisão sistemática, perceberam que os resultados sugeriam para uma necessidade de readaptação da importância dos interesses dos colaboradores. Assim, confirmaram que, o desempenho e satisfação com o percurso profissional global dos indivíduos, também estão relacionados com a satisfação laboral global dos colaboradores.

Assim, é possível perceber que as pessoas são uma das, se não das maiores, fontes de vantagem competitiva para elas próprias se sentirem satisfeitas, tanto no seu posto de trabalho como na organização em si (Devi & Nagini, 2013). Dessa forma, os autores definem a satisfação laboral como:

A experiência de um sentimento agradável por parte do colaborador quando existe uma sincronização entre o que ele espera e aquilo que, efetivamente, deriva do seu trabalho. Isto é referente a um estado de emoção positiva ou prazerosa que resulta da satisfação derivada de diferentes aspetos e fatores do trabalho, tais como o salário, as condições de trabalho, o reconhecimento, as relações interpessoais, entre outros (Devi & Nagini, 2013, p. 50).

Por isso, é necessário ter em consideração outros fatores relacionados com a satisfação individual e interna (peso de trabalho e esforço físico), para ser possível perceber a satisfação no seu sentido holístico (Coughlan et al., 2014).

Nesse sentido, e de acordo com Coughlan et al. (2014), para influenciar os níveis de satisfação, bem como os resultados dos colaboradores, é necessário que a Organização construa oportunidades para promover a satisfação externa dos seus colaboradores.

Assim, e com o aumento da presença de várias práticas de Gestão de Recursos Humanos, que geram conhecimento e *skills* aos colaboradores, estes alcançam melhor satisfação laboral, há uma diminuição do número de saídas, melhores níveis de produtividade e uma tomada de decisão que, como consequência, afetam positivamente a sua performance e a sua atitude de satisfação perante o contexto laboral (Cantarello et al., 2012).

A satisfação laboral tem sido apresentada e definida de formas diferentes. No entanto, é maioritariamente definida como “um estado emocional prazeroso ou positivo resultante da avaliação do trabalho de alguém” (Locke, 1976, p. 1304). Nesse sentido, Locke (1969), também explicou que, essa relação é resultante da relação entre a perceção dos valores, interesses, crenças, experiências, mas também das características da função. Por outro lado, o contrário (insatisfação laboral) acontece quando algo gera desmotivação, descontentamento ou desvalorização dos princípios estabelecidos pelo individuo referente à sua função (Locke, 1969).

Alguns estudos consideram que este fenómeno resulta de um colaborador estar ou não feliz no seu local de trabalho, bem como com as diferentes dimensões, como por exemplo a natureza do mesmo (Spector, 1997).

A satisfação laboral é semeada a título individual (Locke, 1976), onde o autor salienta que as causas são organizadas em dois grandes grupos: condições de trabalho (ou seja, o próprio trabalho, salário, reconhecimento, promoções, ambiente de trabalho e condições de trabalho) e os ativos de trabalho (colegas, chefias e a Organização).

Ainda assim, segundo Vroom (1964), a satisfação é alcançada através de uma panóplia de conceitos laborais, que originam atitudes nos indivíduos capazes de resultar na sua satisfação ou insatisfação laboral.

É referida, também, como sendo uma resposta afetiva, assumindo uma elevada influência nas emoções dos indivíduos (Muchinsky, 2000).

Outro autor, Rego (2001), defende a relação entre o tratamento de justiça e de respeito que os colaboradores estão sujeitos são, também, veículos capazes de originar níveis de satisfação altos.

No entanto, e ao longo dos anos, este conceito foi sofrendo interpretações diferentes, mas também evoluindo com as perceções dos colaboradores. Por isso, de acordo com Robbins (1998), a satisfação é também definida como uma visão geral que o individuo detém sobre o

seu trabalho onde há a percepção da diferença entre a quantidade de recompensas atribuídas e as que, à luz da sua visão, deveria de receber (citado por Agapito & Sousa, 2010, p. 133).

Paralelamente a Locke (1976), Tamayo (2000) define a satisfação laboral como uma variável multidimensional, ou seja, composta por várias dimensões: vencimento, supervisão, benefícios, condições de trabalho, carreira, estabilidade, desenvolvimento pessoal e relações interpessoais. Herzberg et al. (1966) conduziram uma investigação teórica onde explicam que os fatores higiénicos e motivacionais conduzem à contribuição da qualidade da satisfação laboral e da decisão de se manterem na Organização (citado por Locke, 1969, p. 311).

2.3 Intenção de Saída

A Intenção de saída de uma Organização tem sido um tema dominante e crucial nos locais de trabalho devido a estar associado a efeitos prejudiciais para os colaboradores e para os resultados organizacionais (Nami et al., 2022), nomeadamente a perda de produtividade e custos com substituições (Porter & Rigby, 2021).

Nesse sentido, de acordo com Dwesini (2019), a saída, pode ser involuntária. Dessa forma, ocorre quando, a organização, por sua iniciativa, denuncia o contrato de trabalho com um colaborador, ou voluntária quando um colaborador resolve cessar funções com a organização contra a vontade da mesma.

De acordo com outros autores, a criação de Práticas de Recursos Humanos eficientes, ou seja, ferramentas e estratégias de recrutamento e seleção, com o objetivo de selecionar potenciais colaboradores com as competências, comportamentos e valores em linha de conta com os da organização (Dwesini, 2019; Mamun & Hasan, 2017).

Além disso, a rotatividade dos colaboradores também pode estimular incidentes adicionais dentro do local de trabalho. Ou seja, a saída de colaboradores pode ser "contagiosa", e por isso, os colaboradores tendem a imitar as atitudes e comportamentos dos seus colegas de trabalho que, neste caso, poderá ser a saída dos mesmos. (Porter & Rigby, 2021).

Nesse mesmo prisma, para além da saída “contagiosa”, também tem surgido estudos sobre o conceito da saída coletiva (Hausknecht & Trevor, 2011). A saída coletiva demonstra "os níveis agregados de saídas de colaboradores que ocorrem dentro de grupos, unidades de trabalho, ou organizações" (Hausknecht & Trevor 2011, p. 353). Este interesse, pelas causas e efeitos da saída coletiva, surgiu a partir do momento em que houve um aumento das taxas de saída, bem como as progressivas perdas de capital humano e social. Assim, existem um conjunto de *outcomes* negativos, como um baixo nível de serviço ao cliente, diminuição das

vendas e lucros, aumento dos acidentes de trabalho e menor eficiência (Hancock et al., 2013; Heavey et al., 2013; Park & Shaw, 2013).

A literatura vem indagar que, um dos motores que leva à intenção de saída advém do desequilíbrio ou a complexidade em adaptar as necessidades familiares com as laborais, pois as responsabilidades de ambas as conjunturas, são tantas que se torna inoportável acompanhar todas de igual forma (Andres et al., 2012).

Atualmente, e devido às condicionalidades dos mercados de trabalho, este tema voltou a ser levantado pois despoletou o interesse dos investigadores, agora apreensivos com a retenção dos colaboradores nas Organizações (Holtom et al., 2008).

Os anos 80, segundo Hom et al. (2017), foram anos de melhoramento de várias teorias, quando, em 1994, foi publicado o *unfolding model* de Lee e Mitchel, onde os mesmos assumem que existiam quatro formas que poderiam levar à saída. Ainda assim, e de acordo com o mesmo autor, a teoria mais recente, designada de *job embeddedness*, surgiu em 2001, que veio revolucionar as teorias anteriores diferenciando-se por estudar o motivo pelo qual os colaboradores decidem permanecer na organização e não apenas o porquê de tomarem a decisão de abandonar a mesma.

Segundo Tett e Meyer (1993), a intenção de saída pode ser definida como a escolha criteriosa e intencional de afastar-se da organização. Por outro lado, Hulin et al. criaram uma teoria com uma perspetiva económica, ao contrário das teorias propostas até 1985, que explicava que o motivo das taxas de desemprego presumia a intenção de saída (Steel & Griffeth, 1989). As intenções de saída e a resultante saída são uma problemática atual que as Organizações enfrentam (Yin-Fah et al., 2010).

Hoje em dia, esta problemática tem sido levantada como uma das grandes inquietações na área da investigação e nas organizações, onde as mesmas procuram evitar que ocorra rotatividade devido aos custos que lhes estão associados (Allen, et al., 2010).

As intenções de saída são conceções e escolhas conscientes dos colaboradores em deixarem o local de trabalho atual, para encontrarem, rapidamente, outro que o substitua e que disponha de melhores condições (Momani, 2017; Tett & Meyer, 1993). Por isso, é necessário que as Organizações entendam que existem mecanismos que tem impacto na saída dos colaboradores, tendo em conta que as intenções de deixar a Organização são o maior preditor desse mesmo abandono (Mobley et al., 1978). Assim, estas vão perceber que a saída efetiva de colaboradores dá origem a custos, diretos e indiretos. Por isso mesmo, devem ser implementadas políticas de retenção de talentos, quando estes trabalham para o desempenho total da organização.

2.4 Relação entre as variáveis em estudo

A satisfação laboral e o contexto de trabalho podem afetar a percepção do mesmo e, por isso, podem ser um preditor da sua intenção de saída. Ghosh et al. (2015), no seu estudo, pretendia perceber o efeito mediador da Satisfação por parte dos trabalhadores com a sua intenção de saída e o Modelo de Características da função. Os resultados permitiram perceber que, a satisfação é fundamental para estabelecer um ambiente positivo e para diminuir a intenção de saída. Isto realça a necessidade de um ambiente positivo, um contexto de trabalho de apoio para maximizar os benefícios de colaboradores com características de trabalho positivas (Ghosh et al., 2015). No entanto, este autor não efetuou a sua investigação no contexto do Setor Social.

Outras investigações demonstraram que a satisfação laboral está negativamente associada às intenções de rotatividade (Fasbender et al., 2019).

Um estudo mais recente testou se, o Modelo das Características da função era adequado para prever a satisfação laboral dos colaboradores da área Social, e os resultados demonstraram relações positivas e significativas entre a satisfação laboral e as características da função (variedade de competências, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e feedback), mas também como com os estados psicológicos (significado, responsabilidade, e conhecimento dos resultados) (Blanz, 2017). Por outro lado, esta investigação não procurou perceber o comportamento das intenções de saída dos colaboradores associadas às duas variáveis em estudo.

2.5 Setor Social/Economia Social

Retrato do Setor Social em Portugal

Para uma melhor compreensão sobre este Setor, a tabela seguinte evidencia, desde os anos 90, os acontecimentos fundamentais para o surgimento do conceito da Economia Social:

Tabela 1 - Evolução do Conceito de Economia Social

Período Histórico	Descrição
1901- 1945 Os regimes totalitários e a contestação ao liberalismo	Durante estes anos, houve uma contestação perante os liberais, tendo, assim, os movimentos totalitários assumido um papel essencial. Durante a Segunda Guerra Mundial, instalou-se a segmentação do foco cooperativista e mutualista nascido do movimento associativo.
1945-1975 O Estado-providência e os direitos sociais	Após a Segunda Guerra Mundial e instauração do Estado-providência, o conceito de “Economia Social” começou a afirmar-se e define-se como a vida em sociedade, do indivíduo e dos grupos sociais.

1975-2006 A crise do Estado-providência e a elevação da economia social	Em Portugal, entre os séculos XVIII e XIX, foram as Misericórdias e as Mutualidades que, começaram a intervir junto das populações mais desfavorecidas. É, então que, em 1975, aparece o Comité Nacional de Coordenação das Atividades Mutualistas, Cooperativas e Associativas e origina, em 1978, um debate europeu sobre a Economia Social. É nesta altura, que os apoios financeiros à Economia Social aumentam, bem como o emprego e há um maior surgimento de cooperativas e associações locais.
---	---

Fonte: Caeiro, 2008

A legislação sobre o Setor Social começou em 2013 com a publicação da Lei de Bases da Economia Social (Lei nº 30/2013, de 8 de maio), que estabelece as principais regras e menciona quais as Instituições que fazem parte deste Setor.

Define-se, então, este setor pelo conjunto de atividades económico-sociais conduzidas pelas seguintes entidades: Cooperativas; Associações; Mutualistas; Misericórdias; Fundações; Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) não incluídas nas anteriores; associações com fins altruísticos que atuem no sector cultural, recreativo, do desporto e do desenvolvimento local; entidades abrangidas pelos âmbitos comunitário e autogestionário, integradas nos termos da Constituição no setor cooperativo e social e outras entidades providas de personalidade jurídica, que sigam as orientações da Economia Social (Lei nº 13/2013 de 8 de maio da Presidência da República, 2013).

No entanto, também a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES) procurou elaborar uma definição de Economia Social. Assim, de acordo com a CASES, entende-se por economia social:

O conjunto das empresas de livre adesão e autonomia de decisão, democraticamente organizadas, com personalidade jurídica própria, criadas para satisfazer as necessidades dos seus membros no mercado, produzindo bens e serviços, e nas quais a eventual distribuição dos excedentes de exercício e a tomada de decisões não estão ligadas ao capital individual dos membros, que terão um voto cada. Nela se incluem, designadamente, as cooperativas, as mutualidades, as associações e as fundações, bem como empresas sociais e entidades voluntárias não lucrativas que produzam serviços de não mercado para as famílias, e cujos eventuais excedentes não podem ser apropriados pelos agentes económicos que as criaram, controlam ou financiam. (Leite, 2014, p. 11).

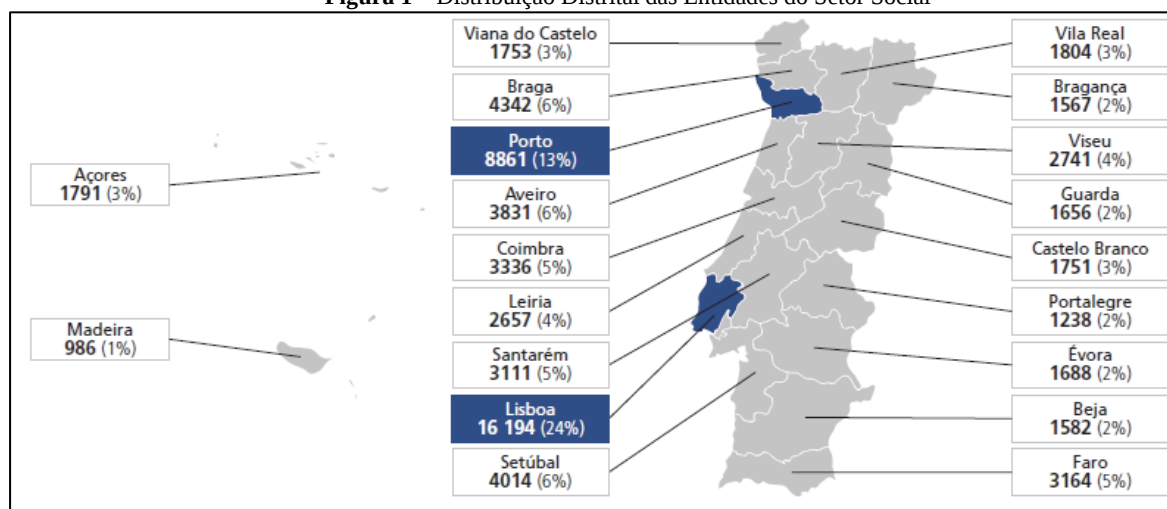
Estas entidades destinam-se ao desenvolvimento de um conjunto de atividades em várias respostas sociais em todo o território nacional, constituindo-se assim agentes da Economia Social. Este Setor também é responsável pela criação de 5,5% do emprego remunerado em

Portugal (Decreto-Lei nº 165-A/2013 de 23 de dezembro do Ministério da Solidariedade Social, Emprego e Segurança Social, 2013). Nesse mesmo prisma, este Setor também é responsável por contribuir para 2,8% do Valor Acrescentado Bruto (VAB), valor esse que é superior a alguns setores de atividade, como o de produção e distribuição de eletricidade, gás ou telecomunicações (Fernandes, 2016).

Caracterização do Setor Social

O Setor Social é constituído por organizações privadas sem fins lucrativos, representado, assim, 10% do tecido empresarial ativo em Portugal, ou seja, 68 mil entidades, onde 40% das entidades têm mais de 20 anos de existência. A maior parte destas entidades são associações de cariz social e económico (91%, o que equivale a 62 102 mil entidades); 7% são entidades religiosas (o que representa 5 081 mil entidades) e os restantes 1% são Fundações nas áreas culturais, de Inclusão Social e de Educação (Informa, 2020).

Figura 1 – Distribuição Distrital das Entidades do Setor Social



Fonte: Informa (2020)

Aproximadamente 40% das entidades deste Setor encontram-se distribuídas pelos distritos de Lisboa e Porto, que representa 42% da população e 46% das empresas em Portugal. Também encontramos um maior número de Fundações e Associações económicas e políticas nestes dois distritos, distritos esses onde estão, também, os órgãos centrais de decisão política (Informa, 2020).

Estas entidades contemplam um conjunto de respostas sociais que representam atividades e/ou serviços desenvolvidos em equipamentos, ou a partir destes, vocacionadas para o apoio a pessoas e/ou famílias. Esses equipamentos fazem parte da Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES) e destinam-se a toda a população, numa perspetiva de adaptação às diferentes necessidades sociais. Por isso, existem respostas sociais específicas

orientadas para vários tipos de população, enquadradas em quatro grandes áreas: (1) Crianças e Jovens; (2) Pessoas com Deficiência ou Incapacidade; (3) Pessoas Idosas e (4) Pessoas com outras problemáticas, no âmbito da Família e Comunidade. De salientar que, nestas áreas, estão enquadrados os contextos de Educação Pré-escolar e as unidades e equipas de cuidados continuados de saúde e apoio social que integram a Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI) (Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2021).

Assim, o Governo tem vindo a assumir como preponderante a estruturação de uma relação sólida e de parceria com o Setor Social, incentivando as entidades da Economia Social, através de Acordos de Cooperação com a Segurança Social, a desenvolver novos modelos de respostas sociais para além dos seus tradicionais contextos. Dessa forma, podemos verificar através da tabela seguinte, o número de acordos assinados, com essa mesma entidade no ano de 2014 (Fernandes, 2016).

Tabela 2 - Respostas Sociais – Acordos da Segurança Social em 2014

RESPOSTAS SOCIAIS	2014
	ACORDOS
1. INFÂNCIA E JUVENTUDE	5 249
CRIANÇAS E JOVENS (Creches, CATL)	4 734
CRIANÇAS E JOVENS COM DEFICIÊNCIA	142
CRIANÇAS E JOVENS EM SITUAÇÃO DE PERIGO (Centros de Acolhimento, Apoio Familiar)	373
2. POPULAÇÃO ADULTA	7 176
PESSOAS IDOSAS (SAD, Centro de Convívio, Centro de Dia, ERPI)	6 262
PESSOAS ADULTAS COM DEFICIÊNCIA (SAD, CAO, Lar, Transportes)	770
PESSOAS EM SITUAÇÃO DE DEPENDÊNCIA	85
PESSOAS COM DOENÇA DO FORO MENTAL OU PSIQUIÁTRICO	57
PESSOAS SEM-ABRIGO	2
3. FAMÍLIA E COMUNIDADE	504
FAMÍLIA E COMUNIDADE EM GERAL (Centros Comunitários, Cantinas Sociais, Centro de Alojamento)	389
PESSOAS COM HIV/SIDA E SUAS FAMÍLIAS (Residências, SAD, Acompanhamento)	19
PESSOAS TOXICODEPENDENTES (Equipas de Intervenção, Apartamentos de Reinserção)	52
PESSOAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (Casa de Abrigo, Centro de Atendimento)	44
4. GRUPO FECHADO	32
RESPOSTAS PONTUAIS (Apoio em Regime Ambulatório Imprensa Braille, Escolas Cães-Guia)	32
TOTAL	12 961

Fonte: GPE do ISS, IP (2014), adaptado de Fernandes (2016)

Assim, com a dinâmica e versatilidade do Setor Social, nos últimos dez anos, ou seja, desde 2009 a 2019, foram constituídas mais de 24 mil entidades do Setor Social (em média

quase 2200 por ano), das quais 93% ainda se encontram ativas - áreas da proteção civil, proteção de animais, turismo, organizações religiosas e associações de defesa do património. Contudo, as organizações sempre se depararam com vários desafios tentando superar as dificuldades financeiras. As Organizações do Setor Social não são exceção e, com a pandemia provocada pela COVID-19, foram colocados novos desafios de sobrevivência a estas entidades, pelos previsíveis cortes nas suas fontes de financiamento, que são conduzidos para atuar e suavizar os efeitos da crise, estas entidades terão de recorrer ainda mais à responsabilidade social de todos para garantir a sua prossecução (Informa, 2020).

Um estudo recente em Portugal pretendeu perceber, num universo de 242 Santas Casas da Misericórdia, a influência da gestão estratégica e de recursos humanos na relação com a gestão feita pelo Governo nestas Organizações (Oliveira et al., 2021).

Oliveira et al. (2021) verificaram que os resultados alcançados permitiram perceber que existe relações positivas entre as variáveis estratégicas (i.e, formulação de estratégia e/ou escolha de estratégias a implementar, como por exemplo a definição exacta da missão e visão destas Organizações, inclusão dos colaboradores na melhoria de processos, sendo reconhecidos como elementos chave para a implementação de certas práticas), e de recursos humanos e a gestão feita pelo Governo, mas também que a estratégia influencia as práticas de recursos humanos (práticas de motivação e de desempenho, práticas, formação adequada e contínua e voluntariado), o que, desta forma tem também consequências na forma como as Organizações sem fins lucrativos lidam com aspetos impostos pelo Governo.

Assim, a gestão de pessoas nestas Organizações deve ter em consideração cinco dimensões: manutenção dos níveis de motivação e de desempenho dos colaboradores de forma que os mesmos “vistam a camisola”; práticas ou indicadores como o salário (e o facto deste ser adequadamente atualizado ou outros benefícios tangíveis de forma a recompensar pelo seu desempenho mas também cumprimento de procedimentos estadarizados e feedback); formação adequada a suprimir as necessidades dos colaboradores e promoção e desenvolvimento de voluntariado.

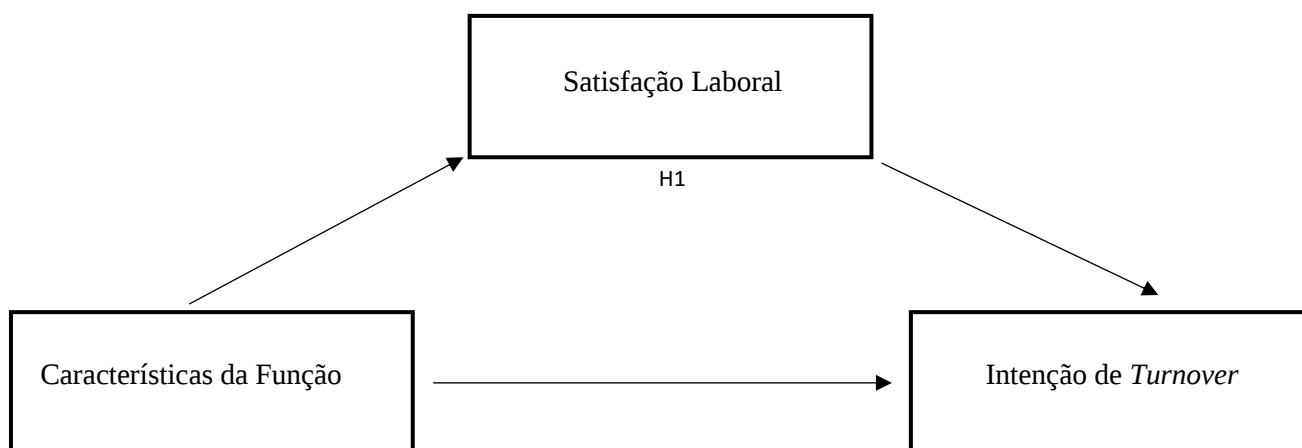
III. MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

3.1 Modelo de Investigação

O modelo de investigação escolhido foi composto por três variáveis: Características da função (variável preditora), satisfação Laboral (variável mediadora) e Intenção de saída (variável critério). E, por isso, de acordo com a revisão de literatura efetuada, acerca dos temas desta investigação, pretendeu-se estudar as relações entre os construtos e a possível mediação da Satisfação Laboral.

Desta forma, o objetivo deste estudo passou por se a satisfação laboral medeia a relação entre as características da função e a intenção de saída. Assim, foi possível criar o seguinte modelo de investigação e respetivas hipóteses:

Figura 3 - Modelo de Investigação



Fonte: Elaboração própria

H1: A Satisfação Laboral medeia a relação entre as Características da Função e a Intenção de saída.

H1.1: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Autonomia da Tarefa e a Intenção de saída.

H1.2: A Satisfação Laboral medeia a relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de saída.

H1.3: A Satisfação Laboral medeia a relação entre o Feedback e a Intenção de saída.

H1.4: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Identidade da Tarefa e a Intenção de saída.

H1.5: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Variedade da Tarefa e a Intenção de saída.

IV. METODOLOGIA

4.1 Delineamento

O presente estudo é empírico, quantitativo e de âmbito confirmatório (Bryman & Cramer, 2003). Assim, a recolha de dados foi efetuada num único momento (D'Oliveira, 2007), não havendo manipulação de variáveis (Marôco, 2011), sendo, também, um estudo de carácter transversal.

Desta forma, a presente investigação foi sustentada com o objetivo de verificar a veracidade do modelo de investigação proposto anteriormente, ou seja, avaliar o efeito de mediação da Satisfação Laboral na relação com as Características da função (variável preditora) e a Intenção de saída (variável critério).

4.2 Amostra

Universo de estudo e seleção da amostra

Os dados foram obtidos através da aplicação de um questionário na CERCITOP - Cooperativa de Empreendedorismo para o Desenvolvimento Económico e Social de Todo o País, CRL, Organização do Setor Social, localizada em Sintra, com cerca de 200 colaboradores.

Essa Organização foi constituída em 1999, é uma cooperativa multisectorial de responsabilidade limitada, que optou pelo ramo da Solidariedade Social do Sector Social e Cooperativo como elemento de referência e desenvolve atividade na área da prestação de cuidados e apoio a qualquer pessoa com dependência ou incapacidade. Nesse sentido, presta cuidados e serviços em várias valências como: Unidades de Cuidados Continuados Integrados (UCCI), Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), Centro(s) de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI) para jovens com deficiência, Lar Residencial para pessoas com deficiência, Serviço de Intervenção Precoce (SIP) para crianças dos 0 aos 6 anos, Centro de Recursos para a Inclusão (CRI) para crianças e jovens com necessidades educativas especiais, Serviço de Intervenção e Apoio à Criança (SIAC), Clínica de Reabilitação, Serviços de Transporte para pessoas com mobilidade reduzida e o Projeto Cantinas Sociais que distribui refeições a famílias desfavorecidas.

Pretendeu-se que a amostra fosse homogénea, sendo todos os colaboradores da mesma Organização e no mesmo setor de atividade, com o objetivo de minimizar o impacto que variáveis não controladas possam ter neste estudo.

Participantes

Neste estudo, os participantes foram selecionados através de um processo de amostragem não probabilístico e por conveniência. Conforme apresentado na Tabela 3 (Anexo B), participaram 105 sujeitos (n=105), 52,5% do total dos colaboradores, sendo que, apurou-se que a maioria dos participantes é do sexo feminino (n=92), 87,6% da amostra, sendo os restantes do sexo masculino (n=13), correspondendo a 12,4% da amostra.

Em relação à idade, a maior parte dos participantes, 34,3% da amostra (n=35), têm entre os 40 e os 49 anos, 29,5% dos participantes (n=31) têm entre os 30 e os 39 anos, 17,1% dos participantes (n=18) têm entre os 50 e os 59 anos, 15,2% dos participantes (n=16) têm entre os 30 e os 39 anos e 3,8% dos participantes (n=4) têm mais de 60 anos.

No que diz respeito às habilitações literárias, verificou-se que 33,3% dos participantes (n=35) possuem o ensino secundário, 21,9% possuem Licenciatura (n=23), 18,1% possuem o ensino básico, até ao 9º ano (n=19), 13,3% detêm Pós-graduação (n=14) e 13,3% possuem mestrado (n=14).

Em relação à valência onde exercem funções, 33 participantes exercem funções na Unidade de Cuidados Continuados Integrados (31,4%), 19 participantes na valência de Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (18,1%), 14 participantes exercem funções em várias valências (13,3%), 10 participantes trabalham no Centro de Recursos para a Inclusão (9,5%), 9 participantes no Lar Residencial (8,6%), 8 participantes no Serviço de Apoio Domiciliário (7,6%), 4 participantes na Clínica de Reabilitação (3,8%), 3 participantes no Serviço de Intervenção Precoce (2,9%), 2 participantes no Serviço de Intervenção e Apoio à Criança (1,9%), 2 participantes nas Cantinas Sociais e 1 participante na CerciTransportesPortugal (1,0%).

A maioria dos participantes, 20,0% da amostra, possuem uma antiguidade entre 10 e 15 anos (n=21), 19,0% entre 7 e 9 anos (n=20), 19,0% trabalham há menos de 1 ano (=20), 17,1% entre 1 e 3 anos (n=18), 13,3% entre 4 e 6 anos (n=14), 6,7% entre 16 e 20 anos (n=7) e 4,8% trabalham há mais de 20 anos na Organização (n=5).

Ao nível do vínculo contratual, 62 participantes têm contrato de trabalho sem termo (59,0%), 27 participantes têm contrato de trabalho a termo certo (25,7%), 10 participantes são prestadores de serviços (9,5%) e 6 participantes têm contrato de trabalho a termo incerto (5,7%). Por fim, relativamente à progressão de carreira desde que entraram na Organização, 67,6% dos participantes respondeu que não tiveram progressão de carreira (n=71) e 32,4% respondeu que sim (n=34).

Tabela 3 - Estatística Descritiva das Variáveis Sociodemográficas

Variável	Descrição	Frequência	Porcentagem
Gênero	Feminino	92	87,6
	Masculino	13	12,4
Idade	20-29 anos	16	15,2
	30-39 anos	31	29,5
	40-49 anos	36	34,3
	50-59 anos	18	17,1
	Mais 60 anos	4	3,8
Habilitações Literárias	Até 9 ano	19	18,1
	Ensino secundário	35	33,3
	Licenciatura	23	21,9
	Pós-graduação	14	13,3
	Mestrado	14	13,3
Valência em que exerce funções	UCCI - Unidade de Cuidados Continuados Integrados	33	31,4
	SAD - Serviço de Apoio Domiciliário	8	7,6
	CACI - Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão	19	18,1
	Lar Residencial	9	8,6
	SIP - Serviço de Intervenção Precoce	3	2,9
	CRI - Centro de Recursos para a Inclusão	10	9,5
	SIAC - Serviço de Intervenção e Apoio à Criança	2	1,9
	Clínica de Reabilitação - Equilíbrio	4	3,8
	Cantinas Sociais	2	1,9
	Cercos Transportes Portugal	1	1,0
	Exerço funções em várias valências	14	13,3
Antiguidade	Menos de 1 ano	20	19,0
	Entre 1 e 3 anos	18	17,1
	Entre 4 e 6 anos	14	13,3
	Entre 7 e 9 anos	20	19,0
	Entre 10 e 15 anos	21	20,0
	Entre 16 e 20 anos	7	6,7
	Mais de 20 anos	5	4,8
Vínculo contratual	Contrato de trabalho a termo certo	27	25,7
	Contrato de trabalho a termo incerto	6	5,7
	Contrato de trabalho sem termo - efetivo(a)	62	59,0
	Prestação de Serviços (Recibos Verdes)	10	9,5
Progressão de carreira	Sim	34	32,4
	Não	71	67,6

4.3 Instrumentos

O método de recolha de dados escolhido foi o inquérito por questionário (Anexo A), composto por cinco secções: a primeira refere-se ao enquadramento do estudo que se realizou, explicação do propósito da investigação e consentimento informado sublinhando o anonimato de todas as respostas, a segunda é composta pelos dados sociodemográficos, sendo as três últimas secções compostas por escalas: a primeira escala visa medir a satisfação laboral, a segunda as intenções de saída e a terceira o impacto das características da função.

Esse questionário foi realizado através do *Google forms*, divulgado por e-mail e em formato papel (para colaboradores que não tivessem acesso às plataformas online) para todos os colaboradores selecionados aleatoriamente de entre os 200 trabalhadores totais da Organização supramencionada (amostra probabilística). Após a recolha dos dados, o tratamento dos mesmos foi realizado com recurso ao software estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 28.

4.3.1 Dados Sociodemográficos

Para melhor compreensão do contexto da amostra escolhida, decidiu-se avaliar certos fatores, pelo que, esta seção foi constituída por sete perguntas (Tabela 4).

Tabela 4 - Dados Sociodemográficos

1.1 Género

1.2 Idade

1.3 Habilitações Literárias

1.4 Valências onde exerce funções

1.5 Há quantos anos exerce funções nesta Organização?

1.6 Qual o tipo de vínculo contratual que tem?

1.7 Desde que trabalha nesta Organização teve alguma progressão de carreira?

4.3.2 Características da Função

Este instrumento baseia-se na medida desenvolvida por Almeida et al. (2009), utilizando a adaptação portuguesa do “*Job Diagnostic Survey (JDS)*” desenvolvido por Turner e Lawrence (1965) e por Hackman e Lawler (1971) (citado por Almeida et al., 2009, p. 81). Esta ferramenta assenta no “Modelo das Características do Trabalho” (Hackman & Oldham, 1980).

O instrumento é constituído por duas secções de perguntas, sendo a primeira composta por cinco perguntas e a segunda por dez perguntas (Tabela 5). No entanto, ambas as estruturas de perguntas, têm como principal objetivo indagar a percepção dos colaboradores sobre a variedade, identidade, significância, autonomia e feedback do seu trabalho.

A primeira parte é composta por cinco perguntas de resposta direta e onde cada característica é avaliada individualmente, e, por isso, aos participantes é solicitado que respondam apontando em que medida essa característica está presente no seu trabalho. Nesta parte a escala de resposta é de Likert com sete pontos, em que 1 significa o valor mais baixo – “Muito pouco” – e 7 corresponde ao valor mais elevado – “Muito” – de cada característica.

Na segunda parte, cada uma das características é considerada por dois itens que abrangem afirmações sobre o trabalho que o participante efetua e onde algumas perguntas foram construídas de forma inversa. Assim, é pedido aos participantes que escolham, através de uma escala de Likert de sete pontos, em que 1 corresponde a “Muito imprecisa” e 7 “Muito precisa” se as afirmações descritas, relatam o seu trabalho.

Tabela 5
Adaptação portuguesa da Escala “Job Diagnostic Survey (JDS)” (Almeida et al., 2009)

- SECÇÃO 1 -	
2.1	Que autonomia tem no trabalho? Até que ponto existe permissão para tomar decisões?
2.2	Até que ponto executa a totalidade do seu trabalho? Ou seja, se o faz na totalidade ou é completado por outras pessoas ou por máquinas automáticas?
2.3	Que variedade de competências existe no seu trabalho? Até que ponto o seu trabalho exige fazer coisas diferentes, aplicando algumas das suas aptidões e talentos?
2.4	Que significado ou importância tem o seu trabalho? Há possibilidade de os resultados do seu trabalho afetarem a vida ou o bem-estar de outras pessoas?
2.5	Ao executar o seu trabalho obtém feedback sobre o seu desempenho?
- SECÇÃO 2 -	
2.6	O trabalho exige-me a utilização de várias aptidões de nível elevado.
2.7	O meu trabalho está organizado de forma que não tenha possibilidade de o fazer na totalidade (apenas uma pequena parte) do princípio ao fim.
2.8	Só o facto de realizar o trabalho, permite-me ter a possibilidade de avaliar o meu desempenho.
2.9	O trabalho é muito simples e repetitivo.

2.10	Este é um tipo de trabalho em que muitas pessoas podem ser afetadas pelo modo como é executado.
2.11	O trabalho nega-me qualquer possibilidade de tomar iniciativa ou de tomar decisões na sua execução.
2.12	O trabalho dá-me a possibilidade de complementar totalmente as tarefas que início.
2.13	O trabalho fornece-me poucas pistas sobre o meu desempenho.
2.14	O trabalho dá-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade no modo como o executo.
2.15	O trabalho em si, no geral, não tem muito significado ou importância.

Validade do instrumento Job Diagnostic Survey

Por já se conhecer informação sobre a estrutura fatorial da escala acima, optou-se por seguir a disposição da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) a cinco fatores da mesma já conhecida Turner e Lawrence (1965) e por Hackman e Lawler (1971), com a adaptação portuguesa de Almeida et al. (2009) nomeadamente: Autonomia (itens 1 e 14), Significado da tarefa (itens 2 e 10), Feedback (itens 5 e 8), Identidade de Tarefa (itens 2 e 12) e Variedade de Tarefa (itens 3 e 6). Os autores da adaptação portuguesa formularam nove modelos estruturais para este instrumento. Assim, foi seguido o modelo dos 5 fatores, podendo encontrar os respetivos índices de ajustamento na Tabela 6.

O modelo 1 de Almeida et al. (2009) indica um ajustamento sofrível em relação ao χ^2/gl ($\chi^2/gl=5,00$), sofrível ao nível do GFI ($GFI=0,89$) e bom ao nível do RMSEA ($RMSEA=0,09$). No entanto, apesar do valor de Qui-quadrado por graus de liberdade ser menos forte do que os restantes modelos, os restantes índices de ajustamento (GFI e $RMSEA$) cujos valores são bastante distantes dos referenciais, indicam que o ajustamento do modelo 1 pode melhorar e que uma parte considerável da variância não é por ele explicada (Almeida et al., 2009).

Tabela 6 – Índices de Ajustamento da escala de Job Design

Índice	Modelo 1
χ^2/gl (Qui-quadrado/graus de liberdade)	5,00
GFI (Goodness of fit Index)	0,89
RMSEA (Root Mean Square Error of Aproximation)	0,09

4.3.3 Satisfação Laboral

Para indagar os níveis de Satisfação Laboral dos participantes, foi usada a escala de Satisfação Laboral desenvolvida por Warr et al. (1979), medida através de uma escala de resposta de Likert (de sete pontos), na qual o 1 corresponde a “Muito Insatisfeito” e 7 a “Muito Satisfeito”.

Esta é composta por quinze itens (Tabela 7) que integram duas subescalas: a satisfação intrínseca (cingida aos aspetos do trabalho como a responsabilidade das tarefas, as oportunidades de progressão, o reconhecimento alcançado e o conteúdo das tarefas) e a satisfação extrínseca (que reflete características relacionadas com a organização do trabalho, como as condições de trabalho, o horário, a remuneração e as relações entre grupos da Organização).

Tabela 7 - Escala de Satisfação Laboral desenvolvida por Warr et al. (1979)

3. Selecione, de acordo com a escala, qual o seu grau de satisfação:

3.1 Com as condições físicas do trabalho.

3.2 Com a autonomia para escolher o seu próprio método de trabalho ou o modo de execução das suas tarefas.

3.3 Com os seus colegas de trabalho.

3.4 Com o reconhecimento que obtém pelo trabalho bem realizado.

3.5 Com o seu superior imediato (Coordenação).

3.6 Com a responsabilidade que lhe é atribuída nas suas tarefas.

3.7 Com o seu salário e benefícios.

3.8 Com a possibilidade de aplicar as suas habilidades e conhecimentos.

3.9 Com o relacionamento entre a direção da Organização e os trabalhadores.

3.10 Com as suas possibilidades de progressão na carreira.

3.11 Com o modo como a Organização é gerida.

3.12 Com a atenção que é dada às suas sugestões.

3.13 Com o seu horário de trabalho.

3.14 Com a variedade de tarefas que realiza.

3.15 Com a estabilidade do seu emprego.

4.3.4 Intenção de Saída

Para medir esta variável recorreu-se à adaptação validada e traduzida para português por Bártolo-Ribeiro (2018) adaptada de Bozeman e Perrewé (2001) do paradigma proposto por Mobley et al., (1978) e Mowday et al., (1984). Foram utilizados os oito itens (Tabela 8) adaptados de Bártolo-Ribeiro (2018) a partir da investigação de Gregório (2017), onde foram alinhadas quatro dimensões - saída extrema, saída moderada, retenção extrema e retenção moderada. No entanto, como a fiabilidade e a validade das mesmas foram baixas, Condeço (2018), validou que a fiabilidade seria muito mais elevada apenas com o uso dos oito itens, não havendo assim, separação por dimensões. Assim, este instrumento apresenta uma escala de resposta de Likert com cinco pontos, em que 1 corresponde a “Não se aplica rigorosamente nada a mim” e 5 a “Aplica-se totalmente a mim”.

Tabela 8 - Adaptação portuguesa e validada por Bártolo-Ribeiro (2018) e desenvolvida por Mobley et al. (1978) e Mowday et al. (1984)

4.1 Estou a pensar permanecer nesta Organização o máximo de tempo possível.

4.2 É muito provável que num futuro próximo venha a sair desta Organização.

4.3 Se pudesse, sairia desta Organização hoje.

4.4 Vou manter-me nesta Organização por mais de um ano.

4.5 Estou a pensar deixar esta Organização num futuro próximo.

4.6 Atualmente, estou ativamente à procura de outro emprego noutra Organização.

4.7 Estou a pensar ficar nesta Organização por mais algum tempo.

4.8 Se puder permanecerei nesta organização o máximo de tempo possível.

4.4 Procedimento

Para se obter os dados, aplicou-se um questionário (Anexo A) online (através da plataforma *GoogleForms*) e em papel, entre o dia 15 de fevereiro e o dia 15 de abril de 2022.

O questionário foi composto por 4 (quatro) segmentos: a introdução geral onde foi mencionado o âmbito da investigação (dissertação de Mestrado) com a identificação da instituição, foram colocados os dados do investigador, nomeadamente, nome e endereço de e-mail para os participantes clarificarem eventuais questões, foi colocado um consentimento informado sobre a confidencialidade e anonimato das respostas – onde, o participante ao avançar para a execução do questionário irá afirmar aceitar participar dando o seu consentimento de utilização dos dados para a finalidade descrita.

A primeira parte foi composta por questões sociodemográficas (género, idade, habilitações literárias) e questões relacionadas com a sua relação com a organização (categoria profissional, progressão na carreira, identificação temporal dos anos de casa e tipo de contrato de trabalho). De seguida, contem a medição das variáveis em estudo: Características da Função, Satisfação Laboral e Intenção de saída através das escalas acima descritas. No final, o questionário terminou com um agradecimento pela colaboração nesta investigação.

No final do tempo da aplicação do estudo, à data de 15 de abril de 2022, o questionário foi colocado *offline* e, assim, passou-se para a análise e discussão dos resultados.

V. RESULTADOS

Qualidades métricas dos instrumentos

No que diz respeito aos resultados, terminada a recolha de dados, deu-se início à análise das qualidades métricas das escalas utilizadas neste estudo. Com recurso ao software *Statistical Package for the Social Sciences* (IBM SPSS, v.28), foram analisadas a validade, a fiabilidade ou consistência interna e a sensibilidade das dimensões das escalas, sendo estas de contexto exploratório e descritivo.

Assim, para a análise e interpretação da validade fatorial, realizou-se em primeiro lugar uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) e posteriormente uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), com o propósito de avaliar a investigação e subsequentemente a confirmação das estruturas internas das escalas.

A Análise Fatorial Exploratória (AFE) é uma prática de análise de dados com o objetivo de encontrar e estudar a estrutura de um conjunto de variáveis ligadas entre si de forma a produzir uma escala de medida para fatores (específicos) que, em certa parte, pertencem às variáveis originais. Por isso, esta análise prevê a ligação entre fatores em comum e uma característica ou fator latente que não é logo perceptível (Marôco, 2007).

Assim, a Análise Fatorial Exploratória (AFE) foi utilizada para estudar a estrutura interna das escalas de Satisfação laboral e de intenção de saída. Primeiramente foi efetuado o teste de **Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)**, onde este indica o adequado grau de qualidade da amostra para a execução das análises, de acordo com os valores de referência (Tabela 9), tendo como nível aceitável quando $KMO > 0,6$ (Marôco, 2018).

De seguida, no que concerne à extração de fatores, ou seja, quantidade mínima de fatores (fatores comuns) a serem detidos com o objetivo de encaixarem a informação idêntica à estrutura original das variáveis, foram ponderados como critérios para a extração desses fatores: o **Critério de Kaiser**, onde são extraídos tantos fatores quantos *eigenvalues* forem superiores a 1 (*eigenvalue* >1); o **Critério da Percentagem de Variância Explicada** (i.e., devem ser extraídos tantos fatores quantos tenham a variância total explicada (cumulativa) superior a 70%); o **Critério do Scree plot** (gráfico de escarpa) que explica que a retenção de fatores deve ser feita até onde se observa a inflexão da curva (“cotovelo”), isto é, até onde o aumento da variância total explicada já não é significativo (Marôco, 2018).

Tabela 9 - Valores de referência KMO (adaptado de Marôco, 2018)

Valores de KMO	Identificação (AFE)
]0,9 - 1,0]	Excelente
]0,8 - 0,9]	Boa
]0,7 - 0,8]	Média
]0,6 - 0,7]	Medíocre
]0,5 - 0,6]	Mau, mas ainda aceitável
≤ 0,5	Inaceitável

Posteriormente, foi utilizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) na escala de Características da Função (*Job Design*) por ser já uma análise fatorial conhecida. Assim, testou-se a validade do modelo teórico primordial, analisando-se assim os índices de ajustamento que são seguidos por esse modelo (Marôco, 2010). Para isso, foram verificados os índices de ajustamento absoluto: χ^2/gl (Qui-quadrado por graus de liberdade) *GFI*

(*Goodness of fit Index* ou Índice de Qualidade de Ajustamento) e *RMSEA* (*Root Mean Square Error of Approximation* ou Raiz da Média Quadrática dos Erros de Aproximação), tendo em conta os valores de referência (Marôco, 2018) (Tabela 10).

Tabela 10 - Valores de referência dos Índices de Ajustamento (adaptado de Marôco, 2010)

Índice	Valores de Referência
χ^2/df (Qui-quadrado/graus de liberdade)	> 5 Ajustamento mau
	]2; 5] Ajustamento sofrível
	]1; 2] Ajustamento bom
	≈ 1 Ajustamento muito bom
GFI (<i>Goodness of fit Index</i>)	< 0,8 Ajustamento mau
	[0,8;0,9[Ajustamento sofrível
	[0,9;0,95[Ajustamento bom
	$\geq 0,95$ Ajustamento muito bom
RMSEA (<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>)	> 0,10 Ajustamento inaceitável
	]0,05; 0,10] Ajustamento bom
	$\leq 0,05$ Ajustamento muito bom

Em segunda fase, foi analisada a fiabilidade das medidas recorrendo ao coeficiente de *alpha de Cronbach* (α), ‘‘medida de consistência interna dos fatores’’ (Almeida et al., 2009, p. 91). A fiabilidade é uma qualidade métrica que avalia a capacidade de robustez dos fatores, tendo como resultado a confiança no significado dessa medida, dizendo-se assim, que é fiável (Marôco e Garcia-Marques, 2006). Assim, para esta medida consideram-se os valores de *alpha de Cronbach* (α) acima do valor de referência superior $\alpha > 0.7$ (Tabela 11).

Tabela 11 - Critérios de Fiabilidade recomendados pelo *α de Cronbach* (adaptado de Marôco e Garcia-Marques, 2006)

Autor	Categoria de Fiabilidade	Valores de Referência
Murphy & Davidshofer (2005)	Fiabilidade Inaceitável	< 0,6
	Fiabilidade Baixa	0,7
	Fiabilidade Moderada a Elevada	0,8 - 0,9
	Fiabilidade Elevada	> 0,9

Assim, após a verificação da validade e fiabilidade são calculadas e alteradas as dimensões das escalas usadas, ou seja, média simples ou ponderada das saturações fatoriais de cada um dos componentes das dimensões transformadas, para que, se consiga uma correta interpretação das mesmas.

Por fim, para analisar a sensibilidade, isto é, o potencial de diferenciação dos participantes, de acordo com os fatores a analisar, foi utilizado os critérios de normalidade das variáveis, recorrendo ao teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) apropriado para amostras superiores a 50 participantes, mas também os índices de distribuição de assimetria (Sk) e de achatamento (Curtose - Ku). Assim, e de acordo com os seus referenciais, são designadas de fortes as dimensões que não apresentem afastamentos face à distribuição normal inferiores a $|3|$ (índice de assimetria) e a $|8|$ (índice de Curtose) (Kline, 2015). No entanto, conforme o teste de K-S, a sua significância deve ser superior a 0,05 para seguir uma distribuição normal (Marôco, 2014) (Tabela 12).

Tabela 12 – Parâmetros recomendados de Sensibilidade (Kline, 2015)

Parâmetros de Sensibilidade	Valores de Referência
Kolmogorov-Smirnov ($K-S$)	$N > 50$
Coeficiente de Assimetria (Sk)	$< 3 $
Coeficiente de Achatamento (Ku)	$< 8 $

Finalmente, após a análise das qualidades métricas das variáveis, seguiu-se com a análise descritiva das variáveis e do impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo e, por fim, os testes de hipóteses.

Escala de Características da Função (*Job Design*)

Validade

Para avaliar a validade do instrumento seguiu-se os pressupostos iniciais de Turner e Lawrence (1965) e de por Hackman e Lawler (1971), com a adaptação portuguesa de Almeida et al. (2009).

Fiabilidade

De acordo com a Tabela 13 (Anexo C) e em conformidade com o proposto por Nunnally (1978, citado por Marôco e Garcia-Marques, 2006), comprova-se que apenas a dimensão Variedade de Tarefa apresenta uma fiabilidade, ainda que baixa, aceitável ($\alpha=0,656$), ao contrário das restantes dimensões (Autonomia, Significado da Tarefa, Feedback e Identidade de Tarefa) que demonstram ter uma fiabilidade inaceitável, já que os valores são inferiores a 0,6 (Marôco e Garcia-Marques, 2006).

Tabela 13 – Fiabilidade das dimensões da escala de Job Design

Dimensão	Nº de Itens	α	Classificação
			Murphy e Davidshofer (2005)
Autonomia	2	0,577	Inaceitável
Significado da Tarefa	2	0,603	Inaceitável
Feedback	2	0,540	Inaceitável
Identidade de Tarefa	2	0,339	Inaceitável
Variedade de Tarefa	2	0,656	Baixa

Sensibilidade

Em relação à sensibilidade (Tabela 14, Anexo C) das dimensões da escala de *Job Design* (Autonomia, Significado da Tarefa, Feedback, Identidade de Tarefa e Variedade de Tarefa), podemos verificar que nenhuma das dimensões segue uma distribuição normal ($p < 0.05$), no entanto sendo os valores de assimetria inferiores ao módulo de 3 ($< |3|$) e de Curtose inferiores ao módulo de 8 ($< |8|$), é aprovado o teste de normalidade, ou seja, não existe desvios acentuados à normalidade da distribuição (Kline, 2015).

Tabela 14 – Sensibilidade das dimensões da escala de Job Design

Dimensão	Autonomia	Significado da Tarefa	Feedback	Identidade de Tarefa	Variedade de Tarefa
K-S*	0,161	0,241	0,177	0,204	0,201
<i>p</i>	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Assimetria	-1,110	-2,096	-0,998	-1,564	-1,689
Curtose	1,545	5,261	0,785	3,520	3,242

*K-S – Kolmogorov-Smirnov

Escala de Satisfação Laboral

Validade

Para comprovar a validade da escala de Satisfação Laboral procedeu-se à concretização de uma Análise Fatorial Exploratória, onde através da mesma se obteve um KMO=0,917 (Tabela 15), indicando assim, de acordo com os valores de referência (Tabela 9) excelente grau de qualidade da amostra para a execução das análises (Marôco, 2018).

Assim, no que concerne à extração de fatores, ou seja, quantidade mínima de fatores (fatores comuns) a serem detidos com o objetivo de encaixarem a informação idêntica à estrutura original das variáveis, foram extraídos dois componentes, tendo assim uma estrutura Bifatorial que explana 64,17% da Variância Total Explicada (Tabela 16, Anexo D).

Tabela 15 – Validade da escala de Satisfação Laboral

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin		0,917
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1116,472
	gl	105
	p	< 0,01

Tabela 16 – Matriz de Componente da escala de Satisfação Laboral

Matriz de componente ^a		
	Componente	
	1	2
S_1	0,723	-0,047
S_2	0,725	-0,207
S_3	0,707	-0,192
S_4	0,789	-0,156
S_5	0,792	-0,290
S_6	0,810	-0,309
S_7	0,609	0,628
S_8	0,784	-0,198
S_9	0,814	0,145
S_10	0,684	0,526
S_11	0,856	0,087
S_12	0,835	0,073
S_13	0,542	0,419
S_14	0,810	-0,199
S_15	0,655	0,025

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Assim, de acordo com a Tabela 16, o primeiro fator extraído foi definido como sendo a **Satisfação Intrínseca** (itens 1 a 6, 8, 9, 11,12 e 14) e o segundo fator como **Satisfação Extrínseca** (itens 7,10,13 e 15).

Fiabilidade

No que diz respeito às duas dimensões da escala de Satisfação Laboral e de acordo com os valores de referência, verificou-se que a Satisfação Intrínseca apresenta uma fiabilidade elevada ($\alpha = 0,942$) embora na Satisfação Extrínseca ter-se verificado uma fiabilidade baixa ($\alpha = 0,764$) (Tabela 17, Anexo D).

Tabela 17 – Fiabilidade das dimensões da escala de Satisfação Laboral

Dimensão	Nº de Itens	α	Classificação Murphy e Davidshofer (2005)
Satisfação Intrínseca	11	0,942	Elevada
Satisfação Extrínseca	4	0,764	Baixa

Sensibilidade

Em relação à sensibilidade (Tabela 18, Anexo D) das dimensões da escala de Satisfação Laboral (Satisfação extrínseca e satisfação intrínseca), foi possível verificar que nenhuma das dimensões segue uma distribuição normal ($p < 0.05$), mas, em relação aos valores de assimetria estes são inferiores ao módulo de 3 ($< |3|$) e de Curtose inferiores ao módulo de 8 ($< |8|$), aceitando-se assim a normalidade pelo facto de não existirem desvios destacados à normalidade da distribuição (Kline, 2015).

Tabela 18 – Sensibilidade das dimensões da escala de Satisfação Laboral

Dimensão	Satisfação Extrínseca	Satisfação Intrínseca
K-S*	0,103	0,096
p	0,008	0,018
Assimetria	-1,028	-0,313
Curtose	1,008	-0,667

*K-S – Kolmogorov-Smirnov

Escala de Intenção de Saída

Validade

Para a validação da escala de Intenção de Saída recorreu-se à Análise Fatorial Exploratória, onde a mesma obteve um KMO=0,816 (Tabela 19, Anexo E), ou seja, bom grau de qualidade da amostra para a realização das análises (Marôco, 2018).

Após esta primeira análise, procedeu-se à extração de fatores (i.e mínimo de fatores comuns retidos com informação idêntica à estrutura original das variáveis), tendo-se verificado uma estrutura Bifatorial (dois componentes) que engloba 74,13% da Variância Total Explicada (Tabela 20).

Por fim e de acordo com a Tabela 20, foram dadas as devidas nomenclaturas aos fatores extraídos, sendo o primeiro a Intenção de Saída (itens 2,3,5 e 6) e o segundo Intenção de Permanência (itens 1,4,7 e 8).

Tabela 19 – Validade da escala de Intenção de Saída

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin		0,816
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	547,503
	gl	28
	Sig.	< 0,01

Tabela 20 – Matriz de Componente da escala de Intenção de Saída

Matriz de componente ^a		
	Componente	
	1	2
IS_1	-0,870	0,123
IS_2	0,790	0,295
IS_3	0,770	0,345
IS_4	-0,422	0,770
IS_5	0,848	0,286
IS_6	0,685	0,343
IS_7	-0,704	0,559
IS_8	-0,858	0,178

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Fiabilidade

Para avaliar a fiabilidade das duas dimensões da escala de Intenção de Saída (Tabela 21, Anexo E), procedeu-se à confirmação da consistência interna dos componentes através ao cálculo do *Alpha de Cronbach* (α) onde verificou-se que Intenção de Saída apresenta uma fiabilidade moderada a elevada ($\alpha = 0,874$) assim como a Intenção de Permanência ($\alpha = 0,839$).

Tabela 21 – Fiabilidade das dimensões da escala de Intenção de Saída

Dimensão	Nº de Itens	α	Classificação
			Murphy e Davidshofer (2005)
Intenção de Saída	4	0,874	Moderada a Elevada
Intenção de Permanência	4	0,839	Moderada a Elevada

Sensibilidade

Para perceber a sensibilidade (Tabela 22, Anexo E) das dimensões da escala de Intenção de Saída (intenção de saída e de permanência), através do teste de normalidade, foi possível apurar que nenhuma das dimensões segue uma distribuição normal ($p < 0.05$). No entanto, não existem valores grosseiros à normalidade da distribuição (Kline, 2015) no que diz respeito aos valores de assimetria, pois são inferiores ao módulo de 3 ($< |3|$), e de Curtose pois também são inferiores ao módulo de 8 ($< |8|$).

Tabela 22 – Sensibilidade das dimensões da escala de Intenção de Saída

Dimensão	Intenção de Saída	Intenção de Permanência
K-S*	0,183	0,189
<i>p</i>	0,000	0,000
Assimetria	1,155	-0,969
Curtose	0,659	0,522

*K-S – Kolmogorov-Smirnov

Análise Descritiva das Variáveis em Estudo

Terminada a análise das qualidades métricas das escalas estudadas, procedeu-se à análise descritivas das mesmas.

De acordo com a Tabela 23, no que toca à variável Características da Função (*Job Design*), consegue-se perceber que os participantes, em termos do seu trabalho, caracterizam o mesmo mais pelo seu **significado** ($M=6,16$) e **identidade de tarefa** ($M=5,79$), correspondendo aos valores de média aproximadamente de 6, onde se aplica a escala de resposta de 6 pontos “6- *Quase precisa*” (Tabela 23, Anexo F). Ainda assim, em termos gerais, as respostas dos participantes refletem que o trabalho desempenhado é possuidor de um nível mediano de todas as características (Autonomia, Significado da Tarefa, Feedback, Identidade de Tarefa e Variedade de Tarefa), ou seja, que todas estão presentes no decorrer da sua função.

Referente à variável Satisfação Laboral (estrutura Bifatorial com escala de resposta de 7 pontos) é de salientar que a dimensão **Satisfação Intrínseca** apresenta uma média de respostas mais elevada ($M=5,42$), correspondendo ao valor 5 da escala de resposta “5 – *Moderadamente Satisfeito*”, sendo assim percecionado que os participantes têm uma maior satisfação laboral ao nível intrínseco (fatores gerados internamente que levam as pessoas a comportar-se de uma forma ou de outra – autonomia, clima organizacional, reconhecimento, responsabilidade, relacionamento interpessoal, etc). Ainda assim, é verificável que os participantes mantêm uma postura neutra no que toca à dimensão da **Satisfação Extrínseca** ($M=4,84$), correspondendo ao valor 4 da escala de resposta “4 – *Nem Satisfeito Nem Insatisfeito*”, percebendo-se assim que ao nível do salário, progressão de carreira, horário de trabalho e estabilidade do mesmo, os participantes não têm uma opinião tão favorável.

Por fim, em relação à variável Intenção de Saída (escala de resposta de 5 pontos), pelo valor médio apresentado, as respostas dos participantes reportam um baixo nível de **Intenção de Saída** ($M=1,94$), correspondendo ao valor 2 da escala de resposta “2 – *Aplica-se pouco*”, e um alto nível de **Intenção de Permanência** ($M=4,05$), correspondendo ao valor 4 da escala de resposta “4 – *Aplica-se muito*” (Anexo F).

Tabela 23– Estatística Descritiva das variáveis em estudo

Variáveis	N	Mínimo	Máximo	Média (M)	Desvio padrão
Características da Função					
Autonomia	105	1,00	7,00	5,30	1,31
Significado da Tarefa	105	1,00	7,00	6,16	1,20
Feedback	105	1,00	7,00	5,39	1,36
Identidade de Tarefa	105	1,00	7,00	5,79	1,10
Variedade de Tarefa	105	1,00	7,00	5,60	1,30
Satisfação Laboral					
Satisfação Intrínseca	105	1,18	7,00	5,42	1,24
Satisfação Extrínseca	105	1,56	7,00	4,84	1,40
Intenção de Saída					
Intenção de Saída	105	1,00	5,00	1,94	1,05
Intenção de Permanência	105	1,00	5,00	4,05	1,01

Análise do Impacto das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em Estudo

Concluída a apresentação da análise descritivas das variáveis, segue a análise descritiva do impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo com recurso aos testes estatísticos: correlações de *Pearson*, *T-student* e ANOVA *One-Way*.

Deste modo, as análises das correlações entre as variáveis sociodemográficas quantitativas (i.e., Idade, Habilitações Literárias e Antiguidade na Organização) e as dimensões das Variáveis em estudo – Características da Função (Autonomia, Significado da Tarefa, Feedback, Identidade da Tarefa e Variedade da Tarefa); Satisfação Laboral (Satisfação Intrínseca e Extrínseca) e Intenção de Saída (Intenção de Saída e de Permanência) – são analisadas com os parâmetros de referência do coeficiente de correlação de *Pearson* (Tabela 24, Anexo G).

O coeficiente de determinação ou correlação de *Pearson*, explica a fração da variabilidade da variável que é explicada pelo modelo de regressão (Marôco, 2014). Assim, este pode ser avaliado de acordo com a significância da relação (i.e., para a relação ser significativa $p \leq 0,05$), com a direção, ou seja, se a direção da relação é negativa ($r < 0$) – as variáveis variam em sentidos opostos – ou positiva ($r > 0$) – as variáveis variam no mesmo sentido, ou seja, quando uma aumenta a outra, naturalmente, também aumenta) e a magnitude da relação, em que esta pode ser muito forte, forte, moderada ou fraca (Tabela 24, Anexo G).

Tabela 24 – Valores de referência dos Coeficientes de correlação de Pearson (Marôco, 2014)

Coeficiente de correlação de Pearson	Classificação
$ r \geq 0,75$	Muito Forte
$0,5 \leq r < 0,75$	Forte
$0,25 \leq r < 0,5$	Moderada
$ r < 0,25$	Fraca

Análise das correlações entre as variáveis sociodemográficas

Através da Tabela 25 (Anexo G), que explana a análise das correlações entre as variáveis sociodemográficas, podemos verificar que existem correlações positivas ($r > 0$) e negativas ($r < 0$). No que diz respeito à correlação entre a Idade e as Habilitações Literárias, a relação é significativa, negativa e fraca ($r = -0,21$; $p < 0,05$), o que significa que quanto maior a idade dos participantes, menor é o seu grau de Habilitações literárias e vice-versa. Por outro lado, a relação da Idade e da Antiguidade é moderada, significativa e positiva ($r = 0,40$; $p < 0,01$), o que leva a perceber que quanto maior a idade, maior é o tempo (anos) de permanência na organização. No entanto, a variável Habilitações Literárias não manifesta nenhum tipo de relação significativa com a variável Antiguidade, sendo a sua relação negativa e fraca ($r = -0,01$).

Tabela 25 – Correlação de Pearson entre as variáveis sociodemográficas

Variáveis	1	2	3
Sociodemográficas			
1) Idade	1		
2) Habilitações Literárias	-,21*	1	
3) Antiguidade	,40**	-0,01	1

** $p < ,01$

* $p < ,05$

Análise das correlações entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo

Como se pode verificar pela Tabela 26, em geral, as correlações entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo avaliam-se como fracas ($|r| < 0,25$), ainda que na maioria haja diferenças estatisticamente significativas ($0,01 < p < 0,05$), bem como positivas ($r > 0$) e negativas ($r < 0$) no que respeita à direção da sua relação. No que diz respeito à **Idade**, esta encontra-se fracamente associada em todas as dimensões da variável Características da Função, bem como não apresenta nenhuma relação estatisticamente significativa. Nesse sentido, o mesmo foi verificado na relação entre a Idade e as dimensões da Satisfação Laboral. Por outro lado, a relação da Idade e a variável Intenção de Saída revela-se também fraca, mas estatisticamente significativa no que respeita apenas a uma das dimensões - Intenção de Saída ($r = -0,41$; $p < 0,01$). Nesta dimensão a direção da relação é negativa ($r < 0$) o que significa que quanto maior a idade dos participantes, menor é a percepção de intenção de saída da Organização (Tabela 26, Anexo G).

Por outro lado, a variável **Habilitações Literárias** classifica-se, em quase todas as dimensões das Características da Função, de forma fraca ($|r| < 0,25$), no entanto nas dimensões Autonomia ($r = 0,25$; $p < 0,01$) e Variedade da Tarefa ($r = 0,38$; $p < 0,01$) apresenta correlações moderadas ($0,25 \leq |r| < 0,5$), estatisticamente significativas e positivas ($r > 0$), concluindo-se assim que, quanto maior o nível de Habilitações Literárias, maior é a percepção da autonomia e variedade da tarefa dos participantes. Já as variáveis Satisfação Laboral e Intenção de Saída não apresentam aspetos estatisticamente significativos (Tabela 26, Anexo G).

Por fim, a variável **Antiguidade**, classifica-se, também, em quase todas as dimensões das Características da Função, de forma fraca ($|r| < 0,25$), diferenciando-se a dimensão Autonomia ($r = 0,31$; $p < 0,01$) por apresentar uma correlação moderada ($0,25 \leq |r| < 0,5$), positiva e estatisticamente significativa sugerindo que quanto maior a Antiguidade na Organização dos participantes, maior é a percepção de autonomia, ou seja, do grau de liberdade dado no exercício das suas funções. Em mais nenhuma variável, a Antiguidade apresenta relações estatisticamente significativas (Tabela 26, Anexo G).

Análise das correlações entre as variáveis em estudo no teste de hipóteses

Ao nível da variável Características da Função, em especial a dimensão da **Autonomia**, as correlações com as restantes dimensões desta variável são todas positivas ($r > 0$) e estatisticamente significativas, classificando-se como moderadas ($0,25 \leq |r| < 0,5$) as correlações com as dimensões Feedback ($r = 0,40$; $p < 0,01$), Identidade de Tarefa ($r = 0,29$; $p < 0,01$) e Variedade de Tarefa ($r = 0,45$; $p < 0,01$), sendo esta última a mais elevada. Assim, conseguiu-se perceber que quanto maior o nível de autonomia, maior a perceção de feedback que os participantes têm, bem como de identidade e variedade de tarefa que efetuam na Organização. Por outro lado, a dimensão Significado da Tarefa ($r = 0,24$; $p < 0,05$) é também estatisticamente significativa, mas de correlação fraca. No que diz respeito à relação entre a Autonomia e a variável Satisfação Laboral, conclui-se que as correlações entre as duas dimensões são positivas e estatisticamente significativas, sendo a associação mais forte ($0,5 \leq |r| < 0,75$) verificada com a dimensão Satisfação intrínseca ($r = 0,62$; $p < 0,01$), o que significa que quanto maior o nível de autonomia percebido pelos participantes, maior também é a perceção de satisfação laboral associada a fatores internos como a responsabilidade, autonomia, progressão de carreira e responsabilidade. Por outro lado, no que concerne à relação da Autonomia com a variável Intenção de Saída, esta não apresenta diferenças estatisticamente significativas e as suas correlações são fracas (Tabela 26, Anexo G).

Ao nível da dimensão **Significado da Tarefa**, revelaram-se associações positivas ($r > 0$) e significativas apenas com as dimensões Feedback ($r = 0,25$; $p < 0,05$) e Variedade de Tarefa ($r = 0,25$; $p < 0,05$), sendo classificadas como moderadas ($0,25 \leq |r| < 0,5$) em termos de correlação, o que remete para que quanto maior a perceção de significado de tarefa, maior a perceção do conhecimento dos resultados do trabalho dos participantes, bem como a variedade de tarefas efetuadas. Nas restantes variáveis, Satisfação Laboral e Intenção de saída, não existe aspetos estatisticamente significativos (Tabela 26, Anexo G).

Na dimensão **Feedback**, apresenta correlações moderadas ($0,25 \leq |r| < 0,5$), positivas ($r > 0$) e estatisticamente significativas com as dimensões Identidade de Tarefa ($r = 0,34$; $p < 0,01$) e Variedade de Tarefa ($r = 0,31$; $p < 0,01$) sendo perceptível que quanto maior o nível de feedback, também maior a perceção da importância dos trabalhos dos participantes. Nesse sentido, da relação entre o Feedback e a variável Satisfação Laboral, verificou-se que as correlações entre as duas dimensões são positivas e estatisticamente significativas, sendo a associação mais forte ($0,5 \leq |r| < 0,75$) verificada com a dimensão Satisfação intrínseca ($r = 0,62$; $p < 0,01$) e moderada com a dimensão Satisfação extrínseca ($r = 0,47$; $p < 0,01$). No que

toca à relação com a variável Intenção de Saída, conclui-se que nas duas dimensões as relações são estatisticamente significativas e de correlação fraca ($|r| < 0,25$), no entanto de sentido negativo ($r < 0$) com a Intenção de Saída ($r = -0,35$; $p < 0,01$) indicando que quanto maior o nível de Feedback, menor a percepção de intenção de saída dos participantes. Já a dimensão Intenção de Permanência ($r = 0,24$; $p < 0,05$) varia no sentido positivo ($r > 0$) o que leva a perceber que quanto maior o nível de feedback, maior a percepção de permanência dos participantes na Organização (Tabela 26, Anexo G).

Na dimensão **Identidade de Tarefa**, apresenta uma correlação moderada, positiva e estatisticamente significativa com a dimensão Variedade de Tarefa ($r = 0,32$; $p < 0,01$) e a Satisfação Intrínseca ($r = 0,26$; $p < 0,01$) verificando-se assim que quanto maior a percepção da identidade que os participantes têm com a tarefa, maior a percepção com a variedade de tarefa e também com a satisfação associada a fatores internos. Já com a Intenção de Saída, a relação com a Identidade de Tarefa não apresenta diferenças estatisticamente significativas (Tabela 26, Anexo G).

Na relação entre a dimensão **Variedade da Tarefa** e a variável Satisfação Laboral, apenas existem aspetos estatisticamente significativas na dimensão Satisfação Intrínseca ($r = 0,39$; $p < 0,01$), sendo a sua correlação moderada ($0,25 \leq |r| < 0,5$) e positiva ($r > 0$), levando a concluir que a variedade da tarefa e a satisfação intrínseca relacionam-se no mesmo sentido. Já com a variável Intenção de saída, as correlações são fracas ($|r| < 0,25$) e estatisticamente significativas, no entanto, na dimensão Intenção de Saída ($r = 0,22$; $p < 0,01$) relaciona-se no sentido negativo ($r < 0$), ou seja, quanto menor a percepção de variedade de tarefa, maior a intenção de saída dos participantes da organização. Já na dimensão Intenção de permanência ($r = 0,23$; $p < 0,05$) a direção da relação é positiva ($r > 0$) explicando que, quanto maior a percepção de variedade de tarefa, maior a percepção de permanência dos participantes na Organização (Tabela 26, Anexo G).

Ao nível da dimensão **Satisfação Intrínseca** apresenta correlação forte ($0,5 \leq |r| < 0,75$), positiva e estatisticamente significativa com a Satisfação Extrínseca ($r = 0,67$; $p < 0,01$), o que leva a concluir que as dimensões da Satisfação Laboral estão fortemente relacionadas. Já com a variável Intenção de Saída, verificou-se que ambas as dimensões são estatisticamente significativas, no entanto na dimensão Intenção de Saída ($r = -0,70$; $p < 0,01$) a correlação é fraca ($|r| < 0,25$) e negativa ($r < 0$), ou seja, variam no sentido oposto, e na dimensão Intenção de Permanência ($r = 0,44$; $p < 0,01$) a correlação é moderada e positiva ($r > 0$) (Tabela 26, Anexo G).

A dimensão **Satisfação Extrínseca** apresenta também aspetos estatisticamente significativos com a variável Intenção de Saída, no entanto na dimensão Intenção de saída ($r = -0,47$; $p < 0,01$) a correlação é fraca ($|r| < 0,25$) e negativa ($r < 0$), sendo que, quanto maior a percepção de satisfação extrínseca, menor a intenção de saída dos participantes. Por outro lado, na dimensão Intenção de Permanência ($r = 0,44$; $p < 0,01$), o coeficiente de correlação é moderado ($0,25 \leq |r| < 0,5$) e positivo ($r > 0$) indicando que a satisfação extrínseca e a intenção de permanência variam no mesmo sentido (Tabela 26, Anexo G).

Por fim, no que diz respeito à dimensão **Intenção de Saída** apresenta uma correlação fraca ($|r| < 0,25$), negativa ($r < 0$) e estatisticamente significativa com a dimensão Intenção de Permanência (Tabela 26, Anexo G).

Tabela 26 – Correlação de Pearson entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo

Variáveis	1	2	3	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5.1	5.2	6.1	6.2
Sociodemográficas												
1. Idade	1											
2. Habilitações Literárias	-,21*	1										
3. Antiguidade	,40**	-0,01	1									
4. Características da Função (Job Design)												
4.1 Autonomia	0,01	,25**	,31**	1								
4.2 Significado da Tarefa	0,02	0,13	0,06	,24*	1							
4.3 Feedback	-0,03	-0,01	-0,08	,40**	,25*	1						
4.4 Identidade de Tarefa	-0,13	0,02	-0,02	,29**	0,19	,34**	1					
4.5 Variedade de Tarefa	-0,08	,38**	0,15	,45**	,25*	,31**	,32**	1				
5. Satisfação Laboral												
5.1 Satisfação Intrínseca	0,12	0,10	0,07	,62**	0,07	,62**	,26**	,39**	1			
5.2 Satisfação Extrínseca	0,05	0,00	0,08	,34**	-0,10	,47**	0,01	0,13	,67**	1		
6. Intenção de Saída												
6.1 Intenção de Saída	-,41**	0,05	-0,17	-0,38	0,02	-,35**	-0,04	-,22*	-,70**	-,47**	1	
6.2 Intenção de Permanência	0,17	0,02	0,00	0,18	0,06	,24*	0,08	,23*	,44**	,42**	-,53**	1

* $p < ,05$

** $p < ,01$

Comparação entre Grupos

Para comparar as médias dos participantes em relação às variáveis sociodemográficas Sexo (Feminino/Masculino) e Progressão na Carreira (Sim/Não), por serem variáveis com uma escala de resposta dicotômica, ou seja, com apenas duas opções, foram executados testes *t-student* para testar se existem ou não diferenças estatisticamente significativas entre as médias de duas amostras (Marôco, 2018).

Nesse sentido, em relação à variável Sexo (Feminino/Masculino) é possível verificar, pela Tabela 27, que os resultados obtidos mostram que não existem diferenças significativas entre os dois grupos em qualquer uma das dimensões ($p > 0,05$).

Tabela 27 – Resultados teste *t-student* para a variável sociodemográfica Sexo

Variáveis	<i>t</i>	<i>p</i>	Média Sexo Feminino	Média Sexo Masculino
Características da Função				
Autonomia	-2,34	0,35	5,19	6,08
Significado da Tarefa	-0,98	0,17	6,11	6,46
Feedback	-0,74	0,63	5,35	5,65
Identidade de Tarefa	0,74	0,88	5,82	5,58
Variedade de Tarefa	-0,60	0,43	5,58	5,81
Satisfação Laboral				
Satisfação Intrínseca	-0,90	0,10	5,38	5,71
Satisfação Extrínseca	-0,25	0,54	4,83	4,93
Intenção de Saída				
Intenção de Saída	0,56	0,25	1,97	1,79
Intenção de Permanência	-0,50	0,43	4,03	4,18

No que concerne à variável sociodemográfica Progressão de Carreira (Sim/Não), verificou-se que existem diferenças significativas entre os grupos na dimensão Intenção de Permanência ($p < 0,05$), bem como que são apresentados valores mais altos de médias aos participantes que já tiveram Progressão de Carreira na Organização (Tabela 27, Anexo G).

Tabela 28 – Resultados *t*-student para a variável sociodemográfica *Progressão de Carreira*

Variáveis	<i>t</i>	<i>p</i>	Média Progressão de Carreira (Sim)	Média Progressão de Carreira (Não)
Características da Função				
Autonomia	2,51	0,24	5,75	5,08
Significado da Tarefa	-1,02	0,45	5,99	6,24
Feedback	1,97	0,23	5,76	5,21
Identidade de Tarefa	0,68	0,75	5,90	5,74
Variedade de Tarefa	1,36	0,07	5,85	5,49
Satisfação Laboral				
Satisfação Intrínseca	2,20	0,14	5,80	5,24
Satisfação Extrínseca	4,36	0,19	5,64	4,46
Intenção de Saída				
Intenção de Saída	-1,21	0,14	1,77	2,03
Intenção de Permanência	2,21	0,05*	4,33	3,92

* $p < 0,05$

Por outro lado, a comparação de médias dos participantes em relação às variáveis sociodemográficas Valência onde exerce funções e Vínculo Contratual, por terem escalas de resposta mutuamente exclusivas (i.e., várias opções de respostas, mas apenas uma pode ser selecionada), ou seja, variáveis que englobam mais do que dois grupos, realizou-se a Análise da Variância, ANOVA a um fator (*One-way*).

Quanto à variável Valência onde exerce funções, como se pode verificar na Tabela 29 (Anexo G), observou-se que apenas existem diferenças estatisticamente significativas entre as valências UCCI, SAD, CACI, CRI, Clínica Equilíbris e Cantinas Sociais e a variável Satisfação Extrínseca ($p = 0,02$), ao contrário das restantes variáveis, em que tal não acontece ($p > 0,05$).

Tabela 29 - Resultados do teste ANOVA One Way para a variável sociodemográfica Valência onde exerce funções

Variáveis	Z	p	Média UCCI*	Média SAD*	Média CACI*	Média Lar Residencial	Média SIP*	Média CRI*	Média SIAC*	Média Clínica	Média Cantinas Sociais	Média "Exerço funções em várias valências"
Características da Função												
Autonomia	0,78	0,63	5,03	5,63	5,11	5,89	5,50	5,20	4,50	6,00	5,75	5,61
Significado da Tarefa	0,83	0,59	6,05	6,25	5,87	6,89	6,83	6,15	6,25	5,50	6,75	6,29
Feedback	0,93	0,50	5,59	5,69	4,97	5,39	6,00	5,20	5,75	6,38	6,50	5,04
Identidade de Tarefa	0,91	0,52	5,44	5,81	5,95	6,28	6,17	5,70	6,25	5,38	6,50	6,04
Variedade de Tarefa	1,42	0,19	5,12	6,00	5,95	5,00	6,33	6,15	5,75	5,88	5,75	5,89
Satisfação Laboral												
Satisfação Intrínseca	1,38	0,21	5,54	6,07	4,85	5,04	6,26	5,23	4,99	6,12	6,44	5,58
Satisfação Extrínseca	2,31	0,02* ¹	5,30* ¹	5,45* ¹	4,21* ¹	4,56	4,80	3,84* ¹	5,19	5,88* ¹	6,02* ¹	4,87
Intenção de Saída												
Intenção de Saída	0,73	0,68	1,92	1,38	2,31	2,12	1,26	1,80	2,12	1,70	2,14	1,92
Intenção de Permanência	0,80	0,62	4,11	4,31	3,77	4,05	4,80	4,21	4,10	4,30	2,80	4,05

Nota: *UCCI - Unidade de Cuidados Continuados Integrados; *SAD - Serviço de Apoio Domiciliário; *CACI - Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão; * SIP - Serviço de Intervenção Precoce; * CRI - Centro de Recursos para a Inclusão; * SIAC - Serviço de Intervenção e Apoio à Criança

*¹p < 0,05

Quanto à variável Vínculo Contratual (Tabela 30, Anexo G), pode-se constatar que em nenhuma das variáveis existe diferenças significativas ($p > 0,05$).

Tabela 30 - Resultados do teste ANOVA One Way para a variável sociodemográfica Vínculo Contratual

Variáveis	Z	p	Média CT Certo*	Média CT Incerto*	Média CT Sem Termo*	Média PS*
Características da Função						
Autonomia	1,24	0,30	4,93	5,08	5,43	5,65
Significado da Tarefa	0,19	0,90	6,11	5,83	6,21	6,15
Feedback	0,91	0,44	5,63	5,58	5,21	5,75
Identidade de Tarefa	0,22	0,88	5,83	6,00	5,73	5,95
Variedade de Tarefa	0,36	0,78	5,50	5,83	5,57	5,95
Satisfação Laboral						
Satisfação Intrínseca	0,94	0,43	5,43	5,19	5,34	6,03
Satisfação Extrínseca	0,97	0,41	4,96	3,97	4,83	5,12
Intenção de Saída						
Intenção de Saída	0,09	0,96	2,01	2,06	1,91	1,91
Intenção de Permanência	0,71	0,55	4,26	3,82	3,96	4,17

Nota: *CT Certo - Contrato a termo certo; * CT Incerto - Contrato a termo incerto; *CT Sem Termo - Contrato sem termo; *PS - Prestação de Serviços

Teste de Hipóteses

Após a análise e descrição dos resultados acima no que diz respeito à avaliação das qualidades métricas, relações entre variáveis e/ou o impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo, procedeu-se à avaliação das variáveis em estudo segundo as hipóteses de investigação constituídas. Nesse sentido, para testar o efeito mediador recorreu-se à Macro PROCESS 4.1 desenvolvida por Hayes, ferramenta integrante do SPSS. Para isso, foi utilizado o Modelo 4 referente ao Modelo de Mediação Simples (Hayes, 2018) que analisou o efeito direto das Características da Função (variável preditora/independente) nas Intenções de Saída (variável critério/dependente) e o efeito indireto da Satisfação Laboral (variável mediadora) nessa mesma ligação (efeito mediador).

Hipótese 1: A Satisfação Laboral medeia a relação entre as Características da Função e a Intenção de saída.

Na única hipótese formulada, foram criadas hipóteses intercalares com as diferentes Características da Função. Nesse mesmo sentido, quando foram formuladas as hipóteses abaixo não tínhamos a noção de quantos fatores seriam extraídos das variáveis em estudo, pelo que, aquando da verificação da validade das variáveis Satisfação Laboral e Intenção de Saída, verificou-se a extração de duas dimensões de cada, nomeadamente a Satisfação Intrínseca e Satisfação Extrínseca para a variável Satisfação Laboral e Intenção de Saída e Intenção de Permanência para a variável Intenção de Saída.

Hipótese 1.1: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Autonomia da Tarefa e a Intenção de saída.

De acordo com a Tabela 31 (Anexo H), a Autonomia revelou um efeito direto significativo ($p < 0,05$) com a satisfação intrínseca ($p < 0,01$), o que não se verificou na relação com a Intenção de Saída ($p > 0,05$). Assim, é de salientar também a existência um efeito direto significativo entre a satisfação intrínseca dos participantes e a intenção de saída ($p < 0,05$) e que 48,7% da variabilidade da Intenção de Saída é explicada pela Satisfação Intrínseca ($R^2=0,487$).

Nesse mesmo prisma, podemos confirmar que a Satisfação Intrínseca (coeff = -0,629; $p < 0,01$) têm um efeito direto negativo significativo na Intenção de Saída, ou seja, quanto maior a satisfação intrínseca dos participantes, menor são as suas intenções de saída da Organização.

Nesta fase, podemos observar que existe um efeito indireto entre a Autonomia e a Intenção de Saída, revelando assim que a Autonomia influencia a satisfação intrínseca e que esta medeia a relação entre a Autonomia e a Intenção de Saída.

Tabela 31 – *Modelo de Mediação da relação entre a Autonomia e a Intenção de Saída pela Satisfação Intrínseca*

	Satisfação Intrínseca (variável mediadora)			Intenção de Saída (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autonomia (variável independente)	0,592	0,074	<0,01	0,069	0,072	0,344
Satisfação Intrínseca (variável mediadora)	—	—	—	-0,629	0,076	<0,01
	R ² = 0,386			R ² = 0,487		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	0,069		0,072	-0,075		0,213
Efeito Indireto	-0,372		0,067	-0,503		-0,239

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Por outro lado (Tabela 32, Anexo H), a Autonomia revelou um efeito direto significativo ($p < 0,05$) com a satisfação extrínseca ($p < 0,01$), bem como com a Intenção de Saída ($p = 0,007$). Por sua vez, também se confirmou um efeito direto significativo entre a satisfação extrínseca e a Intenção de saída ($p < 0,01$). Nesta análise consegue-se verificar que 27,8% da variabilidade da Intenção de Saída é explicada pela Satisfação Extrínseca ($R^2=0,278$).

Desta forma, a Satisfação Extrínseca ($coeff = -0,291$; $p < 0,01$) revelou ter um efeito direto negativo significativo na Intenção de Saída, verificando-se que quanto maior a satisfação extrínseca dos participantes, menor são as suas intenções de saída da Organização.

Assim, os resultados obtidos demonstraram que existe um efeito indireto entre a Autonomia e a Intenção de Saída, revelando assim que a Autonomia influencia a satisfação extrínseca e que esta medeia a relação entre a Autonomia e a Intenção de Saída.

Tabela 32 – Modelo de Mediação da relação entre a Autonomia e a Intenção de Saída pela Satisfação Extrínseca

	Satisfação Extrínseca (variável mediadora)			Intenção de Saída (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autonomia (variável independente)	0,368	0,099	<0,01	-0,196	0,072	0,007
Satisfação Extrínseca (variável mediadora)	—	—	—	-0,291	0,067	<0,01
	R ² = 0,118			R ² = 0,278		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	-0,196		0,072	-0,339		-0,054
Efeito Indireto	-0,107		0,043	-0,204		-0,038

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Noutra perspetiva, introduzindo a variável Intenção de Permanência (Tabela 33, Anexo H), foi possível confirmar que a relação entre a Autonomia e a Intenção de Permanência não revelou ter efeito direto significativo quando mediada pela Satisfação Intrínseca ($p > 0,05$), sendo apenas possível perceber que 20,5% da variabilidade da Intenção de Permanência ($R^2 = 0,205$) é explicada pela Satisfação Intrínseca. Por outro lado, existe um efeito direto significativo na relação entre a Autonomia e a Satisfação Intrínseca ($p < 0,01$).

Através dos resultados obtidos, é de salientar que Satisfação Intrínseca (coeff = 0,427; $p < 0,01$) têm um efeito direto positivo significativo na Intenção de permanência dos participantes, revelando assim que, quanto maior a satisfação intrínseca dos mesmos, maior também a sua intenção de permanência na Organização.

Desta forma, quando introduzida a variável Intenção de Permanência, confirmou-se que existe efeito indireto significativo entre a Autonomia e a mesma, significando assim que a Autonomia influencia a satisfação intrínseca e que a mesma medeia a relação entre a Autonomia e a Intenção de Permanência.

Tabela 33 – *Modelo de Mediação da relação entre a Autonomia e a Intenção de Permanência pela Satisfação Intrínseca*

	Satisfação Intrínseca (variável mediadora)			Intenção de Permanência (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autonomia (variável independente)	0,592	0,074	<0,01	-0,110	0,087	0,210
Satisfação Intrínseca (variável mediadora)	—	—	—	0,427	0,091	<0,01
	R ² = 0,386			R ² = 0,205		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	-0,110		0,087	-0,282		-0,063
Efeito Indireto	0,253		0,067	0,112		0,382

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Por fim, de acordo com os dados da Tabela 34 (Anexo H), a Autonomia, mais uma vez, não apresenta um efeito direto significativo com a Intenção de Permanência ($p>0,05$) o que não se verifica com a Satisfação Extrínseca ($p<0,01$). Deste modo, também se determinou que existe um efeito direto significativo na relação entre a Autonomia e a Satisfação Extrínseca ($p<0,01$). De referir também que, a Satisfação Extrínseca ($coeff = 0,294$; $p<0,01$) têm um efeito direto positivo significativo na Intenção de permanência dos participantes.

Deste modo, confirmou-se que também existe efeito indireto significativo entre a Autonomia e a Intenção de Permanência, significando assim que a Autonomia influencia a satisfação extrínseca e que a mesma medeia a relação entre a Autonomia e a Intenção de Permanência.

Tabela 34 – *Modelo de Mediação da relação entre a Autonomia e a Intenção de Permanência pela Satisfação Extrínseca*

	Satisfação Extrínseca (variável mediadora)			Intenção de Permanência (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autonomia (variável independente)	0,368	0,099	<0,01	0,034	0,074	0,642
Satisfação Extrínseca (variável mediadora)	—	—	—	0,294	0,069	<0,01
	R ² = 0,118			R ² = 0,182		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	0,034		0,074	-0,112		0,180
Efeito Indireto	0,108		0,043	0,037		0,203

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Como se pode verificar, pelas Tabelas 31 a 34 (Anexo H), é possível determinar que existe efeito indireto significativo entre a dimensão da Autonomia e a intenção de saída e de permanência, visto que, em todos os pressupostos, não existe uma troca de sinal entre os limites inferiores (BootLLCI) e os limites superiores (BootULCI), o que revela a existência de uma mediação pois nestes valores não consta o valor zero (95% IC).

Desta forma, o modelo de mediação revelou-se significativo, demonstrando que a Autonomia influencia a satisfação laboral dos participantes (satisfação extrínseca e intrínseca) e que esta medeia a relação entre a Autonomia e as intenções de saída e de permanência. Assim, conclui-se que a **hipótese 1.1 foi suportada** pelos dados obtidos.

Hipótese 1.2: A Satisfação Laboral medeia a relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de saída.

De acordo com a Tabela 35, introduzindo a variável Significado da Tarefa, verifica-se que esta variável não revelou um efeito direto significativo ($p > 0,05$) com a Satisfação Intrínseca ($p = 0,455$) nem com a Intenção de Saída ($p = 0,325$). Contudo, comprovou-se que existe um efeito direto significativo entre a Satisfação Intrínseca e a Intenção de Saída ($p < 0,01$). Este efeito direto revelou-se ser negativo e significativo ($coeff = -0,589$; $p < 0,01$) demonstrando

assim que estas dimensões são inversamente proporcionais, significando que quanto maior a percepção de Satisfação Intrínseca, menor a Intenção de Saída da Organização. Ainda assim, foi possível verificar que 48,8% da variabilidade da Intenção de Saída é explicada pela Satisfação Intrínseca ($R^2=0,488$).

Deste modo, não existe efeito indireto entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Saída, verificando-se assim que o Significado da Tarefa não influencia a Satisfação Intrínseca e esta por sua vez não medeia a relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Saída.

Tabela 35 – *Modelo de Mediação da relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Saída pela Satisfação Intrínseca*

	Satisfação Intrínseca (variável mediadora)			Intenção de Saída (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Significado da Tarefa (variável independente)	0,077	0,099	0,455	0,061	0,062	0,325
Satisfação Intrínseca (variável mediadora)	—	—	—	-0,589	0,060	<0,01
	$R^2= 0,005$			$R^2= 0,488$		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	0,061		0,062	-0,062		0,184
Efeito Indireto	-0,045		0,085	-0,219		0,108

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Segundo a Tabela 36 (Anexo H), confirma-se também que o Significado da Tarefa não revelou um efeito direto significativo ($p>0,05$) com a Satisfação Extrínseca ($p = 0,300$), bem como com a Intenção de Saída ($p=0,733$). Porém, é de salientar que se comprovou a existência de um efeito direto significativo entre a Satisfação Extrínseca e a Intenção de Saída, bem como que 22,6% da variabilidade da Intenção de Saída é explicada pela Satisfação Extrínseca ($R^2=0,226$). Nesse mesmo prisma, este efeito direto revelou-se ser negativo e significativo entre a Satisfação Extrínseca ($coeff = -0,356$; $p<0,01$) e a Intenção de Saída, o que indica que quanto maior o nível de satisfação extrínseca dos participantes, maior as suas intenções de permanência na Organização.

Assim, os resultados abaixo demonstraram também que não existe efeito indireto entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Saída, e que a Satisfação Extrínseca não medeia a relação entre essas duas variáveis.

Tabela 36 – *Modelo de Mediação da relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Saída pela Satisfação Extrínseca*

	Satisfação Extrínseca (variável mediadora)			Intenção de Saída (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Significado da Tarefa (variável independente)	-0,119	0,115	0,300	-0,026	0,077	0,733
Satisfação Extrínseca (variável mediadora)	—	—	—	-0,356	0,065	<0,01
	R ² = 0,010			R ² = 0,226		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	-0,026		0,077	-0,178		0,126
Efeito Indireto	0,043		0,043	-0,055		0,118

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Conforme a Tabela 37 (Anexo H), o Significado da Tarefa não revelou um efeito direto significativo com a Satisfação Intrínseca ($p = 0,455$) assim como com a Intenção de Permanência ($p = 0,779$), confirmando-se assim que apenas 19,3% da variabilidade da Intenção de Permanência é explicada pela Satisfação Intrínseca ($R^2=0,193$). Apesar disso, é de reforçar, mais uma vez que se confirmou que a Satisfação Intrínseca e a Intenção de Permanência revelaram um efeito direto significativo ($p<0,01$). Esse efeito revelou-se ser positivo e significativo entre a Satisfação Intrínseca ($coeff = 0,354$; $p<0,01$) e a Intenção de Permanência, indicando que quanto maior a percepção de Satisfação Extrínseca dos participantes, maior também a intenção de permanecer na Organização.

Deste modo, é possível afirmar que, mais uma vez, não existe efeito indireto entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Permanência e que a Satisfação Intrínseca não medeia a relação entre estes dois constructos.

Tabela 37 – Modelo de Mediação da relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Permanência pela Satisfação Intrínseca

	Satisfação Intrínseca (variável mediadora)			Intenção de Permanência (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Significado da Tarefa (variável independente)	0,077	0,102	0,455	0,021	0,075	0,779
Satisfação Intrínseca (variável mediadora)	—	—	—	0,354	0,072	<0,01
	R ² = 0,005			R ² = 0,193		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	0,021		0,075	-0,128		0,170
Efeito Indireto	0,027		0,054	-0,071		0,142

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Segundo a Tabela 38 (Anexo H), o Significado da Tarefa não revelou um efeito direto significativo com a Satisfação Extrínseca ($p = 0,300$) nem com a Intenção de Permanência ($p = 0,259$), e que apenas 19,0% da variabilidade da Intenção de Permanência é explicada pela Satisfação Extrínseca ($R^2=0,190$). Desta forma, também nesta fase confirmou-se novamente que a Satisfação Extrínseca e a Intenção de Permanência revelaram um efeito direto significativo ($p<0,01$), efeito esse que é positivo ($coeff=-0,313$; $p<0,01$).

Por isso, nesta fase também não foi possível verificar a existência de um efeito indireto significativo entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Permanência e que a Satisfação Extrínseca não medeia a relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Permanência.

Assim, analisando as Tabelas 35 a 38 (Anexo I), é possível aferir que não existe efeito indireto significativo entre o Significado da Tarefa e as dimensões Intenção de Saída e de Permanência, uma vez que, em todos os factos, existe uma permuta de sinal entre os limites inferiores (BootLLCI) e os limites superiores (BootULCI), ou seja, entre esses valores consta o zero (95% IC), o que expressa que não existe mediação.

Desta maneira, o modelo de mediação não se revelou significativo, determinando-se assim que o Significado da Tarefa não influencia a Satisfação Laboral (dimensões Satisfação

Intrínseca e Extrínseca) e que esta não medeia a relação entre o Significado da Tarefa e as dimensões Intenção de Saída e de Permanência.

Deste modo, verificou-se que a **hipótese 1.2 não foi sustentada** pelos dados obtidos.

Tabela 38 – *Modelo de Mediação da relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de Permanência pela Satisfação Extrínseca*

	Satisfação Extrínseca (variável mediadora)			Intenção de Permanência (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Significado da Tarefa (variável independente)	-0,119	0,115	0,300	0,086	0,075	0,259
Satisfação Extrínseca (variável mediadora)	—	—	—	0,313	0,064	<0,01
	R ² = 0,010			R ² = 0,190		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	0,086		0,075	-0,064		0,235
Efeito Indireto	-0,037		0,038	-0,107		0,043

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Hipótese 1.3: A Satisfação Laboral medeia a relação entre o Feedback e a Intenção de saída.

De acordo com a Tabela 39 (Anexo H), o Feedback revelou um efeito direto positivo significativo ($p < 0,05$) com a Satisfação Intrínseca ($coeff = 0,569$; $p < 0,01$) indicando assim que quanto maior a percepção que os participantes têm do conhecimento do seu trabalho (Feedback), maior o nível de Satisfação Intrínseca. Neste sentido, também é de realçar que 38,9% da variabilidade total da Satisfação Intrínseca é explicada pela dimensão Feedback ($R^2 = 0,389$). Por outro lado, o Feedback não demonstrou um efeito direto significativo ($p > 0,05$) com a Intenção de Saída.

Desta forma, é também de salientar que a Satisfação Intrínseca ($coeff = -0,658$; $p < 0,01$) revelou um efeito direto negativo significativo ($p < 0,05$) com a Intenção de Saída. Mais uma vez, esta análise revela que estas dimensões são inversamente proporcionais, significando que quando uma aumenta, a outra diminui.

Assim, de acordo com os resultados obtidos, podemos concluir que existe um efeito indireto significativo entre o Feedback e a Intenção de Saída e que a Satisfação Extrínseca medeia a relação entre o Feedback e a variável Intenção de Saída.

Tabela 39 – *Modelo de Mediação da relação entre o Feedback e a Intenção de Saída pela Satisfação Intrínseca*

	Satisfação Intrínseca (variável mediadora)			Intenção de Saída (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Feedback (variável independente)	0,569	0,070	<0,01	0,108	0,069	0,123
Satisfação Intrínseca (variável mediadora)	—	—	—	-0,658	0,076	<0,01
	R ² = 0,389			R ² = 0,495		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	0,108		0,069	-0,030		0,245
Efeito Indireto	-0,374		0,071	-0,505		-0,231

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Segundo a Tabela 40 (Anexo H), confirma-se que o Feedback revelou efeito direto significativo com a Satisfação Extrínseca ($p < 0,01$) e que 21,6% da variabilidade da Satisfação Extrínseca é explicado pelo Feedback ($R^2 = 0,216$). Contudo, não foi possível verificar a existência de um efeito direto significativo entre o Feedback e a Intenção de Saída ($p = 0,098$).

Deste modo, confirmou-se que a Satisfação Extrínseca e a Intenção de Saída revelaram um efeito direto significativo ($p < 0,01$), efeito esse que é negativo ($coeff = -0,297$; $p < 0,01$).

Assim, este modelo de mediação revelou-se significativo (pela existência de efeito indireto) visto que o Feedback influencia a Satisfação Extrínseca, e esta medeia a relação entre o Feedback e a variável Intenção de Saída.

Tabela 40 – Modelo de Mediação da relação entre o Feedback e a Intenção de Saída pela Satisfação Extrínseca

	Satisfação Extrínseca (variável mediadora)			Intenção de Saída (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Feedback (variável independente)	0,479	0,090	<0,01	-0,125	0,075	0,098
Satisfação Extrínseca (variável mediadora)	—	—	—	-0,297	0,073	<0,01
	R ² = 0,216			R ² = 0,245		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	-0,125		0,075	-0,273		0,023
Efeito Indireto	-0,142		0,055	-0,266		-0,056

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Conforme os resultados da Tabela 41 (Anexo H), é possível revelar novamente que existe efeito direto entre o Feedback e a Satisfação Intrínseca ($p < 0,01$), efeito esse que é positivo ($coeff = 0,569$; $p < 0,01$) indicando que, quanto maior a percepção que os participantes têm do conhecimento do seu trabalho (Feedback), maior o nível de Satisfação Intrínseca. Porém não tal não acontece entre o Feedback e a Intenção de Permanência ($p = 0,656$) e apenas 19,4% da variabilidade da Intenção de Permanência é explicada pela Satisfação Intrínseca ($R^2 = 0,194$).

Desta forma, é também de salientar que Satisfação Intrínseca ($coeff = 0,381$; $p < 0,01$) e demonstrou um efeito direto positivo significativo com a Intenção de Permanência, ou seja, quando maior o nível de satisfação intrínseca, maior também a intenção de permanência dos participantes na Organização.

Assim, verificamos a existência de efeito indireto entre o Feedback e a Intenção de Permanência, evidenciando que o Feedback influencia a Satisfação intrínseca e que esta medeia a relação entre o Feedback e a Intenção de Permanência.

Tabela 41 – *Modelo de Mediação da relação entre o Feedback e a Intenção de Permanência pela Satisfação Intrínseca*

	Satisfação Intrínseca (variável mediadora)			Intenção de Permanência (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Feedback (variável independente)	0,569	0,070	<0,01	-0,038	0,084	0,656
Satisfação Intrínseca (variável mediadora)	—	—	—	0,381	0,092	<0,01
	R ² = 0,389			R ² = 0,194		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	-0,038		0,084	-0,205		0,129
Efeito Indireto	0,217		0,074	0,082		0,369

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Analisando a Tabela 42 (Anexo H), confirma-se novamente que o Feedback revelou efeito direto significativo com a Satisfação Extrínseca. No entanto, tal não se verificou entre com a Intenção de Permanência ($p=0,573$).

Desta forma, confirmou-se que a Satisfação Extrínseca e a Intenção de Permanência revelaram um efeito direto significativo ($p<0,01$), efeito esse que é positivo ($coeff=0,286$; $p<0,01$), indicando que quanto maior a percepção de Feedback, maior a intenção de permanência na Organização.

Por isso, este modelo de mediação revelou-se significativo (pela existência de efeito indireto) visto que o Feedback influencia a Satisfação Extrínseca, e esta medeia a relação entre o Feedback e a variável Intenção de Permanência.

Analisando as Tabelas 39 a 42 (Anexo J), é possível concluir que existe efeito indireto significativo entre o Feedback e as dimensões Intenção de Saída e de Permanência, visto que em todos os cálculos não existe uma alteração de sinal entre os limites inferiores (BootLLCI) e os limites superiores (BootULCI), ou seja, nenhum deles contém o zero, o que revela que existe mediação.

Assim, o modelo de moderação revelou-se significativo visto que o Feedback influencia a Satisfação Extrínseca e Intrínseca, e estas medeiam a relação entre o Feedback e a variável

Intenção de Saída (dimensões Intenção de Saída e Permanência), podendo assim, afirmar que a **hipótese 1.3 foi corroborada** pelos dados obtidos.

Tabela 42 – Modelo de Mediação da relação entre o Feedback e a Intenção de Permanência pela Satisfação Extrínseca

	Satisfação Extrínseca (variável mediadora)			Intenção de Permanência (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Feedback (variável independente)	0,479	0,090	<0,01	0,042	0,075	0,573
Satisfação Extrínseca (variável mediadora)	—	—	—	0,286	0,073	<0,01
	R ² = 0,010			R ² = 0,190		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	0,042		0,075	-0,106		0,191
Efeito Indireto	0,137		0,048	0,053		0,242

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Hipótese 1.4: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Identidade da Tarefa e a Intenção de saída.

De acordo com a Tabela 43 (Anexo H), a Identidade de Tarefa revelou que existe um efeito direto positivo significativo ($p < 0,05$) com a Satisfação Intrínseca ($coeff = 0,294$; $p < 0,01$), o que significa que quanto maior o nível de Identidade de Tarefa dos participantes, maior a Satisfação Intrínseca dos mesmos. No entanto, é de salientar que a Identidade de Tarefa demonstrou que existe um efeito direto significativo ($p < 0,05$) apenas com a Intenção de Saída (quando mediada pela Satisfação Intrínseca). É possível afirmar também que que 50,4% da variabilidade da Intenção de Saída é explicada pela Satisfação Intrínseca ($R^2 = 0,504$).

Por outro lado, mais uma vez se verificou que a Satisfação Intrínseca ($coeff = -0,618$; $p < 0,01$) revela um efeito direto negativo significativo com a Intenção de Saída. Esta análise

reforça que quanto maior a Satisfação Intrínseca, menor a vontade dos participantes saírem da Organização.

No entanto, não foi revelado a existência de efeito indireto entre a Identidade de Tarefa a Intenção de Saída, uma vez que a Identidade de Tarefa não influencia a Satisfação Intrínseca e esta por sua vez não medeia a relação dos restantes construtos.

Tabela 43 – Modelo de Mediação da relação entre a Identidade de Tarefa e a Intenção de Saída pela Satisfação Intrínseca

	Satisfação Intrínseca (variável mediadora)			Intenção de Saída (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Identidade de Tarefa (variável independente)	0,294	0,107	0,007	0,143	0,068	0,040
Satisfação Intrínseca (variável mediadora)	—	—	—	-0,618	0,061	<0,01
	R ² = 0,068			R ² = 0,504		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	0,143	0,068	0,007	0,278		
Efeito Indireto	-0,181	0,100	-0,387	0,001		

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Segundo a Tabela 44 (Anexo H), a dimensão Identidade de Tarefa mostrou que não existe um efeito direto significativo ($p>0,05$) com a Satisfação Extrínseca ($p=0,942$) nem com a Intenção de Saída ($p=0,666$).

Por outro lado, verificou-se que a Satisfação Extrínseca ($coeff=-0,353$; $p<0,01$) revelou um efeito direto negativo significativo com a Intenção de Saída. Também foi possível demonstrar que 22,6% da variabilidade da Intenção de Saída é explicada pela Satisfação Extrínseca ($R^2=0,226$).

Assim sendo, não existe efeito indireto entre a Identidade de Tarefa a Intenção de Saída, uma vez que a Identidade de Tarefa não influencia a Satisfação Extrínseca e esta por sua vez não medeia a restante relação.

Tabela 44 – Modelo de Mediação da relação entre a Identidade de Tarefa e a Intenção de Saída pela Satisfação Extrínseca

	Satisfação Extrínseca (variável mediadora)			Intenção de Saída (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Identidade de Tarefa (variável independente)	0,009	0,125	0,942	-0,036	0,083	0,666
Satisfação Extrínseca (variável mediadora)	—	—	—	-0,353	0,065	<0,01
	R ² = 0,000			R ² = 0,226		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	-0,036		0,083	-0,199		0,128
Efeito Indireto	-0,003		0,046	-0,114		0,072

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Os resultados explanados na Tabela 45 (Anexo H) explicam novamente que Identidade de Tarefa revelou que existe um efeito direto positivo significativo ($p < 0,05$) com a Satisfação Intrínseca ($coeff = 0,294$; $p < 0,01$), efeito esse que não se revelou significativo com a Intenção de Permanência ($p = 0,689$).

Contudo, verificou-se que a Satisfação Intrínseca ($coeff = 0,294$; $p < 0,01$) revelou um efeito direto positivo significativo com a Intenção de Permanência, traduzindo que quanto maior a percepção do nível de Satisfação Intrínseca, maior a intenção dos participantes permanecerem na Organização.

No entanto, não foi revelada a existência de efeito indireto significativo entre a Identidade de Tarefa a Intenção de Permanência, uma vez que a Identidade de Tarefa não influencia a Satisfação Intrínseca e esta por sua vez não medeia a relação entre a Identidade de Tarefa e a Intenção de Permanência.

Tabela 45 – *Modelo de Mediação da relação entre a Identidade de Tarefa e a Intenção de Permanência pela Satisfação Intrínseca*

	Satisfação Intrínseca (variável mediadora)			Intenção de Permanência (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Identidade de Tarefa (variável independente)	0,294	0,107	0,007	-0,034	0,084	0,689
Satisfação Intrínseca (variável mediadora)	—	—	—	0,363	0,075	<0,01
	R ² = 0,068			R ² = 0,193		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	-0,034		0,084	-0,201		0,133
Efeito Indireto	0,107		0,063	-0,001		0,249

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Conforme a Tabela 46 (Anexo H), a dimensão Identidade de Tarefa demonstrou que não existe um efeito direto significativo ($p>0,05$) com a Satisfação Extrínseca ($p=0,942$) nem com a Intenção de Permanência ($p=0,392$).

Apesar disso, verificou-se que a Satisfação Extrínseca ($coeff=0,305$; $p<0,01$) revelou um efeito direto positivo significativo com a Intenção de Permanência, bem como que 18,6% da variabilidade da Intenção de Permanência é explicada pela Satisfação Extrínseca ($R^2=0,186$).

Desta forma, confirmou-se que não existe efeito indireto entre a Identidade de Tarefa a Intenção de Permanência, uma vez que a Identidade de Tarefa não influencia a Satisfação Extrínseca e esta por sua vez não medeia a relação entre as restantes variáveis.

Deste modo, considerando as Tabelas 43 a 46 (Anexo K), é possível perceber que não existe efeito indireto significativo entre a dimensão Identidade de Tarefa e as dimensões Intenção de Saída e de Permanência, uma vez que, em todos os casos, existe uma alteração de sinal entre os limites inferiores (BootLLCI) e os limites superiores (BootULCI), aferindo assim que não existe mediação. Podemos assim considerar que o modelo de mediação não se demonstrou significativo, visto que a dimensão Identidade de Tarefa não influencia a Satisfação Laboral (dimensões Satisfação Intrínseca e Extrínseca) e esta última não medeia a relação entre a Identidade de Tarefa e as dimensões Intenção de Saída e de Permanência, verificando-se assim que, os dados obtidos, **não suportando a hipótese 1.4.**

Tabela 46 – Modelo de Mediação da relação entre a Identidade de Tarefa e a Intenção de Permanência pela Satisfação Extrínseca

	Satisfação Extrínseca (variável mediadora)			Intenção de Permanência (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Identidade de Tarefa (variável independente)	0,009	0,125	0,942	0,070	0,082	0,392
Satisfação Extrínseca (variável mediadora)	—	—	—	0,305	0,064	<0,01
	R ² = 0,000			R ² = 0,186		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	0,070		0,082	-0,092		0,232
Efeito Indireto	0,003		0,040	-0,065		0,094

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Hipótese 1.5: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Variedade da Tarefa e a Intenção de saída.

Analisando a Tabela 47 (Anexo H), a Variedade de Tarefa demonstrou que apenas existe efeito direto positivo significativo ($p < 0,05$) com a Satisfação Intrínseca ($coeff = 0,372$; $p < 0,01$), significando que quanto mais elevado o nível de percepção de Variedade de Tarefa pelos participantes, maior o nível de Satisfação Intrínseca dos mesmos. Também é possível de aferir que apenas 15,1% da variabilidade da Satisfação Intrínseca é explicada pela dimensão Variedade de Tarefa ($R^2 = 0,151$). Neste sentido, esta dimensão também não mostrou que existe um efeito direto significativo ($p = 0,470$) com a Intenção de Saída.

Novamente, foi possível analisar que a Satisfação Intrínseca ($coeff = -0,603$; $p < 0,01$) e um efeito direto negativo significativo ($p < 0,05$) com a Intenção de Saída.

Ainda nesta Tabela é possível validar que 48,6% da variabilidade da Intenção de Saída é explicada pela Satisfação Intrínseca ($R^2 = 0,486$).

Desta forma, existe efeito indireto e, nesta fase, o modelo de mediação revelou-se significativo, dado que a Variedade de Tarefa influencia a Satisfação Intrínseca e esta, medeia a relação entre a Variedade da Tarefa e Intenção de Saída.

Tabela 47 – *Modelo de Mediação da relação entre a Variedade de Tarefa e a Intenção de Saída pela Satisfação Intrínseca*

	Satisfação Intrínseca (variável mediadora)			Intenção de Saída (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Variedade de Tarefa (variável independente)	0,372	0,087	<0,01	0,045	0,062	0,470
Satisfação Intrínseca (variável mediadora)	—	—	—	-0,603	0,065	<0,01
	R ² = 0,151			R ² = 0,486		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	0,045		0,062	-0,078		0,168
Efeito Indireto	-0,224		0,079	-0,371		-0,065

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Considerando a Tabela 48 (Anexo H), neste caso, a dimensão Variedade de Tarefa, não revelou efeito direto significativo com a dimensão Satisfação Extrínseca ($p=0,179$), bem como com a Intenção de Saída ($p=0,063$).

Neste sentido, é de salientar novamente que foi possível analisar que a Satisfação Extrínseca ($coeff = -0,338$; $p < 0,01$) tem um efeito direto negativo significativo ($p < 0,05$) com a Intenção de Saída, salientando assim que 25,1% da variabilidade da Intenção de Saída é explicada pela Satisfação Extrínseca ($R^2=0,251$).

Deste modo, a Satisfação Extrínseca ($coeff = -0,338$; $p=0,000$) tem um efeito direto negativo significativo ($p < 0,05$) com a Intenção de Saída, o que significa que quanto maior o nível de Satisfação Extrínseca percebido, menor a intenção de saída da Organização.

Assim, não existe efeito indireto, não se mostrando, assim, o modelo de mediação não significativo, dado que a Variedade de Tarefa não influencia a Satisfação Extrínseca e esta, não medeia a relação entre a Variedade da Tarefa e Intenção de Saída.

Tabela 48 – Modelo de Mediação da relação entre a Variedade de Tarefa e a Intenção de Saída pela Satisfação Extrínseca

	Satisfação Extrínseca (variável mediadora)			Intenção de Saída (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Variedade de Tarefa (variável independente)	0,143	0,106	0,179	-0,131	0,070	0,063
Satisfação Extrínseca (variável mediadora)	—	—	—	-0,338	0,065	<0,01
	R ² = 0,018			R ² = 0,251		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	-0,131		0,070	-0,269		0,007
Efeito Indireto	-0,048		0,038	-0,120		0,030

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

De acordo com a Tabela 49 (Anexo H), a Variedade de Tarefa revelou que existe efeito direto positivo significativo ($p < 0,05$) com a Satisfação Intrínseca ($coeff = 0,372$; $p < 0,01$). Por outro lado, esta dimensão não demonstrou a existência de um efeito direto significativo ($p = 0,444$) com a Intenção de Permanência.

Porém, foi possível analisar que a Satisfação Extrínseca ($coeff = 0,332$; $p < 0,01$) tem um efeito direto positivo significativo ($p < 0,05$) com a Intenção de Permanência e que 19,7% da variabilidade da Intenção de Permanência é explicada pela Satisfação Intrínseca ($R^2 = 0,197$).

No entanto, existe efeito indireto, o que significa que o modelo de mediação foi significativo, uma vez que a Variedade de Tarefa influencia a Satisfação Intrínseca e esta, medeia a relação entre a Variedade da Tarefa e Intenção de Permanência.

Tabela 49 – *Modelo de Mediação da relação entre a Variedade de Tarefa e a Intenção de Permanência pela Satisfação Intrínseca*

	Satisfação Intrínseca (variável mediadora)			Intenção de Permanência (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Variedade de Tarefa (variável independente)	0,372	0,087	<0,01	0,058	0,075	0,444
Satisfação Intrínseca (variável mediadora)	—	—	—	0,332	0,078	<0,01
	R ² = 0,151			R ² = 0,197		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	0,058		0,075	-0,091		0,206
Efeito Indireto	0,124		0,055	0,030		0,250

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Observando a Tabela 50 (Anexo H), a Variedade de Tarefa não revelou que existe efeito direto positivo significativo com a Satisfação Extrínseca ($p=0,179$). Por outro lado, esta dimensão demonstrou a existência de um efeito direto significativo ($p=0,045$) com a Intenção de Permanência.

Contudo, também foi possível confirmar que a Satisfação Extrínseca ($coeff = 0,288$; $p < 0,01$) tem um efeito direto positivo significativo ($p < 0,05$) com a Intenção de Permanência e que 21,2% da variabilidade da Intenção de Permanência é explicada pela Satisfação Extrínseca ($R^2=0,212$).

Desta forma, confirmou-se que não existe efeito indireto, dado que a Variedade de Tarefa não influencia a Satisfação Extrínseca e esta, não medeia a relação entre a Variedade da Tarefa e Intenção de Permanência.

Por fim, como se pode verificar, Tabelas 47 a 50 (Anexo L), apenas existe efeito indireto significativo entre a dimensão Variedade de Tarefa e a Intenção de Saída e de Permanência, mediada pela Satisfação Intrínseca, dado que entre os limites inferiores (BootLLCI) e os limites superiores (BootULCI) não existe uma alteração de sinal (não contendo o valor zero). Contudo, não se verificou efeito indireto significativo entre a Variedade de Tarefa e a Intenção de Saída e de Permanência, quando mediada pela dimensão Satisfação Extrínseca.

Por isso, o modelo de mediação revelou-se parcialmente significativo, dado que a Variedade de Tarefa influencia a Satisfação Intrínseca e esta, apenas medeia a relação entre a Variedade da Tarefa e as dimensões Intenção de Saída e de Permanência, indicando assim que, **a hipótese 1.5 é parcialmente corroborada** pelos dados obtidos.

Tabela 50 – *Modelo de Mediação da relação entre a Variedade de Tarefa e a Intenção de Permanência pela Satisfação Extrínseca*

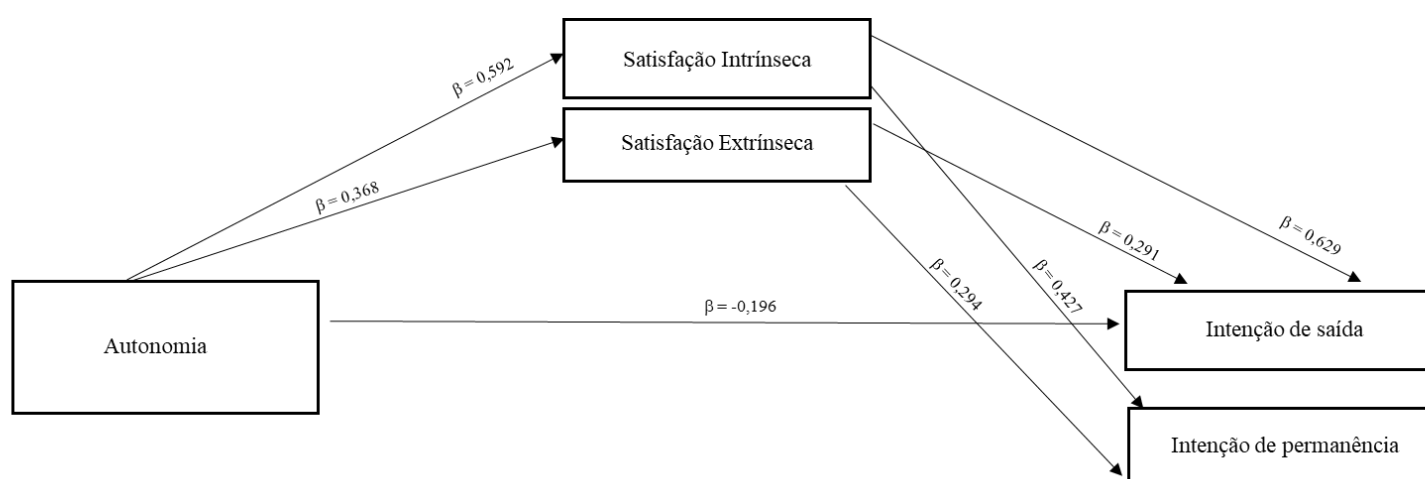
	Satisfação Extrínseca (variável mediadora)			Intenção de Permanência (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Variedade de Tarefa (variável independente)	0,143	0,106	0,179	0,140	0,069	0,045
Satisfação Extrínseca (variável mediadora)	—	—	—	0,288	0,064	<0,01
	R ² = 0,018			R ² = 0,212		
	Effect		SE	BootLLCI		BootULCI
Efeito Direto	0,140		0,069	0,003		0,277
Efeito Indireto	0,041		0,035	-0,025		0,113

Nota: Limite Inferior (BootLLCI); Limite Superior (BootULCI)

Tabela 51 – Quadro Resumo dos resultados do teste de hipóteses

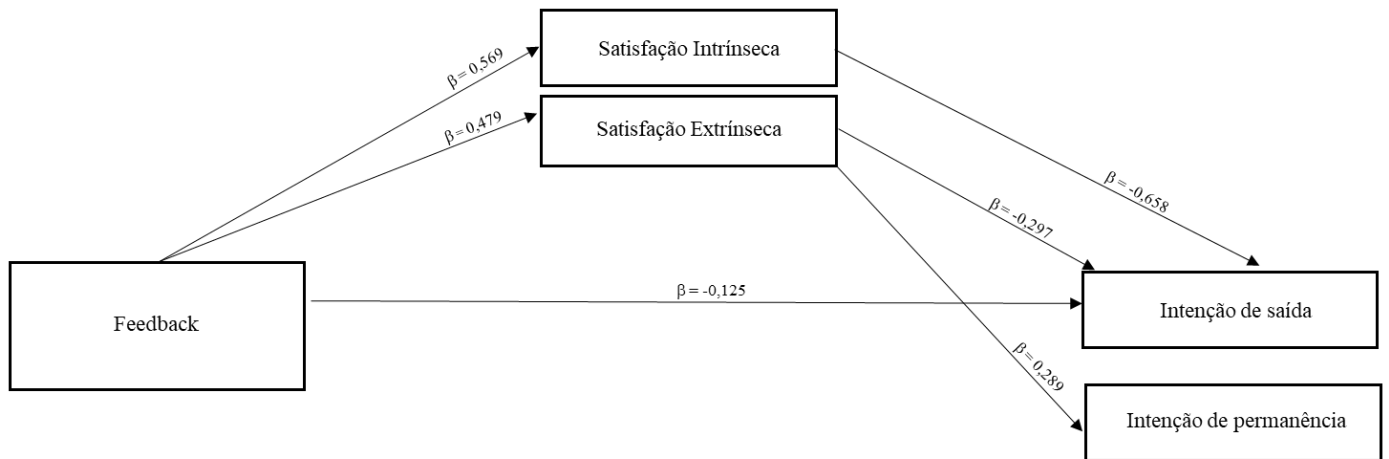
Hipóteses	Conclusões
Hipótese 1.1: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Autonomia da Tarefa e a Intenção de saída.	Hipótese 1.1 é suportada pelos dados
Hipótese 1.2: A Satisfação Laboral medeia a relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de saída.	Hipótese 1.2 não é suportada pelos dados
Hipótese 1.3: A Satisfação Laboral medeia a relação entre o Feedback e a Intenção de saída.	Hipótese 1.3 é suportada pelos dados
Hipótese 1.4: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Identidade da Tarefa e a Intenção de saída.	Hipótese 1.4 não é suportada pelos dados
Hipótese 1.5: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Variedade da Tarefa e a Intenção de saída.	Hipótese 1.5 é suportada parcialmente pelos dados

Figura 4 - Modelo de Investigação final - Autonomia



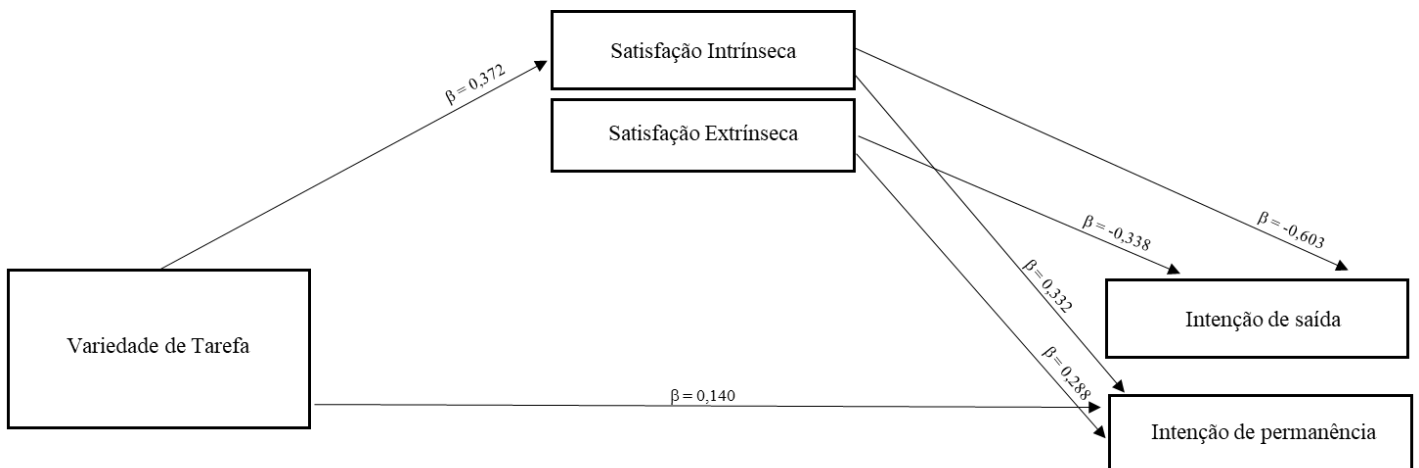
Fonte: Elaboração própria

Figura 5 - Modelo de Investigação final - Feedback



Fonte: Elaboração própria

Figura 6 - Modelo de Investigação final - Variedade de Tarefa



Fonte: Elaboração própria

VI. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A presente investigação teve como principal objetivo perceber se a Satisfação Laboral medeia a relação entre as Características da Função (Autonomia, Significado de Tarefa, Feedback, Identidade e Variedade de Tarefa) e a Intenção de Saída (H1). Devido a haver uma variedade de literatura das variáveis em estudo, a pertinência deste estudo fixa-se pela área onde o mesmo foi aplicado, o Setor Social. Neste sentido, pretendeu-se perceber a perspectiva de satisfação dos colaboradores do Setor Social nas características das suas funções e, de que modo é que estas se refletem nos seus comportamentos, ou seja, se os mesmos pensam ou não em sair da Organização.

Ultimadas as análises e interpretação dos dados no que diz respeito às qualidades métricas dos instrumentos de medida utilizados (*Job Design*, Satisfação Laboral e Intenção de Saída), procedeu-se à análise da relação das variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo, comparação entre grupos, assim como a interpretação do teste de hipóteses. Neste capítulo procura-se discutir as conclusões significativas retiradas nos capítulos anteriores e fundamentar teoricamente os resultados obtidos.

Os participantes caracterizam o seu trabalho mais pelo seu significado e identidade de tarefa, no entanto, de um modo geral, este é possuidor de um nível mediano de todas as características. No que toca à Satisfação Laboral, é de salientar que os participantes reportam, em média, uma elevada perceção de Satisfação Intrínseca, significando que, os seus níveis de satisfação são gerados por fatores internos como a autonomia, clima organizacional, responsabilidade e relacionamento interpessoal. Ainda assim, os participantes refletem ter uma baixa intenção de saída e uma alta intenção de permanência na Organização em estudo.

No que diz respeito à análise entre as variáveis sociodemográficas, foi possível perceber que quanto maior a Idade dos participantes, menor é o seu nível de Habilitações Literárias e maior a antiguidade (anos) na Organização.

Por outro lado, da análise entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo destaca-se as relações mais significativas: quanto mais elevada a idade dos participantes, menor a intenção de saída da Organização e quanto maior o nível de Habilitações literárias, maior é a perceção de Autonomia e Variedade de Tarefa dos participantes. Contudo, os participantes com maior Antiguidade na Organização, têm mais perceção de Autonomia e menos perceção de Feedback, Significado de Tarefa, Variedade e Identidade de Tarefa.

Relativamente à análise de comparação entre grupos, a variável Sexo, não apresentou diferenças significativas nenhuma das dimensões das variáveis em estudo. No que diz respeito à variável Progressão de Carreira, destaca-se que, os participantes que têm ou já tiveram progressão de carreira têm significativamente maior intenção de permanência em relação aos que não têm progressão de carreira. Por outro lado, relativamente à variável Valência onde exerce funções, é de salientar que os participantes que exercem funções na Unidade de Cuidados Continuados Integrados, no Serviço de Apoio Domiciliário, nos Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão, no Centro de Recursos para a Inclusão, na Clínica de reabilitação e nas Cantinas Sociais estão significativamente mais satisfeitos do que os participantes que exercem funções nas restantes valências. No entanto, também é de salientar que não foram reveladas relações significativas entre o tipo de vínculo contratual dos participantes e as variáveis em estudo.

No que diz respeito ao teste de hipóteses, foi formulada uma única hipótese com o objetivo de testar apenas o possível efeito mediador entre as variáveis em estudo - “*A Satisfação Laboral medeia a relação entre as Características da Função e a Intenção de Saída*”. Assim, foram criadas sub-hipóteses especificando as dimensões da variável Características da Função.

Para testar os efeitos de mediação da Hipótese 1.1 “*A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Autonomia da Tarefa e a Intenção de saída*” foi inserida a Autonomia (variável preditora ou independente) onde foi verificado um efeito direto significativo com a Satisfação Intrínseca e Extrínseca (variável mediadora) ($p=0,000$). Por outro lado, apenas se verificou um efeito direto negativo significativo entre a Autonomia e a Intenção de Saída ($p = 0,007$) quando presente a variável Satisfação Extrínseca. Desta análise é possível perceber que quanto maior a Autonomia dada aos colaboradores, menor as suas intenções de Saída e consequentemente maior o nível de satisfação extrínseca. Por outro lado, a relação entre a Autonomia e a Intenção de Permanência não revelou ter efeito direto significativo quando em contacto tanto com a Satisfação Intrínseca como com a Satisfação Extrínseca ($p>0,05$), revelando-se assim enfraquecida em contacto com as mesmas.

Assim, foi verificado o efeito indireto entre as variáveis em estudo, tendo assim, demonstrando que a Autonomia influencia a satisfação laboral dos participantes (satisfação extrínseca e intrínseca) e que esta medeia a relação entre a Autonomia e as intenções de saída e de permanência. Conclui-se que a hipótese 1.1 foi confirmada.

Desta forma, é possível perceber que a Satisfação Laboral explica totalmente as Intenções de Saída, no entanto, olhando para a correlação direta entre a Autonomia e a Intenção de

Saída quando presente a variável Satisfação Extrínseca é possível perceber que o efeito direto ($coeff=-0,196$) é mais forte do que o efeito indireto ($coeff=-0,107$), explicando assim que, em termo de estratégia de gestão será mais eficaz aumentar a Autonomia dos colaboradores, para que o nível de intenção de saída seja mais baixo.

Para testar a Hipótese 1.2 “*A Satisfação Laboral medeia a relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de saída*” foi inserida a variável Significado da Tarefa (variável preditora) onde não foi verificado um impacto direto e significativo com a variável Intenção de Saída (variável critério). De referir ainda que existe um efeito direto significativo entre a Satisfação Laboral e a Intenção de Saída. Quando introduzida a Satisfação Laboral (variável mediadora) na relação entre o Significado da Tarefa e as Intenções de Saída percebeu-se que não existe efeito de mediação. Desta forma consegue-se perceber que o Significado da Tarefa não influencia a Satisfação Laboral dos participantes e que esta não medeia a relação dos dois construtos. Assim, a hipótese 1.2 não foi confirmada.

Para testar a Hipótese 1.3 “*A Satisfação Laboral medeia a relação entre o Feedback e a Intenção de saída*” inseriu-se o Feedback (variável preditora) revelando um efeito positivo e estatisticamente positivo sobre as Intenções de Saída (variável critério). Assim, quando inserida a Satisfação Laboral (Intrínseca e Extrínseca) nesta relação, demonstrou-se existir uma mediação total, dado que, quando presente, elimina o impacto do Feedback (ligação menos forte), explicando assim na totalidade as intenções de saída e de permanência. Por isto, a hipótese 1.3 foi confirmada uma vez que o Feedback influencia a Satisfação Laboral e esta medeia a relação entre o Feedback e a Intenção de Saída.

Para testar a Hipótese 1.4 “*A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Identidade da Tarefa e a Intenção de saída*” introduziu-se a Identidade de Tarefa (variável preditora) onde é de salientar que demonstrou efeito direto significativo apenas com a Intenção de Saída (quando presente a Satisfação Intrínseca). Da mesma forma, revelou que apenas existe efeito direto positivo significativo com uma das dimensões da Satisfação Laboral (Satisfação Intrínseca), visto que, quando introduzida a Satisfação Extrínseca enfraquece o efeito do Feedback. Assim, quando testado o efeito indireto entre os constructos, foi possível verificar que não existe mediação entre as variáveis. Desta forma, a hipótese 1.4 não foi confirmada, percebendo-se assim que o Feedback influencia apenas a Satisfação Intrínseca e que a Satisfação Laboral não medeia a relação entre o Feedback e a Intenção de Saída e de Permanência.

Para testar a Hipótese 1.5 “*A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Variedade da Tarefa e a Intenção de saída*” introduziu-se a Variedade de Tarefa (variável preditora) onde

mostrou que existe um efeito direto e indireto significativo com a Intenção de Saída e de Permanência, (mas apenas na presença da Satisfação Extrínseca). Isto explana que a Satisfação Intrínseca explica uma parte da relação central, e que quando presente, enfraquece o impacto da Variedade de Tarefa. Como tal, a hipótese 1.5 foi parcialmente confirmada, uma vez que significa que a Variedade de Tarefa influencia a Satisfação Intrínseca e esta, apenas medeia a relação entre a Variedade da Tarefa e as dimensões Intenção de Saída e de Permanência.

Em todas as hipóteses supramencionadas, verificou-se, um efeito direto significativo entre a satisfação laboral (satisfação intrínseca e extrínseca) dos participantes e a intenção de saída e de permanência ($p < 0,05$), explicando assim a correlação forte entre estas duas variáveis.

Depois dos resultados analisados, é possível perceber que o papel mediador da Satisfação Laboral na relação entre as Características da Função e a Intenção de Saída apenas verificou-se em determinadas características como a Autonomia, Feedback e Variedade de Tarefa. Assim sendo, a Autonomia, o Feedback e a Variedade de Tarefa percebidos na Função conduzem a uma maior Satisfação Laboral que, por sua vez, reduz a Intenção de saída e aumenta a Intenção de permanência na Organização.

Assim, existe necessidade de enfatizar o desenvolvimento de qualidades dos trabalhadores deste setor, para além de lhes exigir que possuam os necessários valores profissionais, conhecimentos, teorias e competências práticas (Kam, 2020). Assim, um estudo recente, provou que o Modelo das Características da função era adequado para prever a satisfação laboral dos colaboradores da área Social, e os resultados demonstraram relações positivas e significativas entre a satisfação laboral e as características da função (variedade de competências, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e feedback), mas também como com os estados psicológicos (significado, responsabilidade, e conhecimento dos resultados) (Blanz, 2017).

Por outro lado, numa investigação mais recente verificou-se que a satisfação laboral está associada a várias características profissionais, incluindo no âmbito da procura, apoio e recompensa. Neste mesmo estudo, os autores perceberam que em nenhuma investigação anterior tinha percebido que, a interação entre diferentes elementos de um trabalho podia aumentar a satisfação laboral associada ao bem-estar dos colaboradores: carga de trabalho/carga de trabalho, apoio profissional, e salário (Ewen et al., 2021).

Desta forma, através da literatura supramencionada é possível perceber que os resultados desta investigação vão de encontro, de um modo geral, com os estudos explorados, ainda que, contrariamente ao esperado, os colaboradores da Organização em estudo não tenham

demonstrado uma relação significativa da sua satisfação laboral com as dimensões Significado da Tarefa e Identidade de Tarefa.

Assim, foi necessário ir mais longe e perceber se os resultados de estudos mais recentes no contexto do setor Social vão de encontro com as aferências relevadas nesta investigação.

Embora o Modelo de Características da Função tenha, vulgarmente, revelado um efeito positivo entre autonomia e os resultados do trabalho, os investigadores começaram a perceber que, em determinadas situações, o papel da autonomia é mais dúbio. Por exemplo, o contexto social pode influenciar a perceção da autonomia, quando visto como um tipo de negligência se for praticado em contextos de relações desvalorizadas entre um colaborador e a sua chefia.

Lauring e Kubovcikova (2022) decidiram verificar essas premissas num modelo de mediação moderado numa amostra de 451 participantes ($N = 451$), onde os resultados revelaram uma relação globalmente positiva entre a autonomia do trabalho e os resultados do trabalho, porém, estes resultados, foram moderados pelo contexto social perante a existência uma associação de confiança com a chefia que lhe atribui a autonomia. Desse mesmo modo, os autores, conseguiram aferir que a autonomia gera o aumento de benefícios para os colaboradores somente em contextos sociais positivos, sendo, consequentemente basilar para uma maior satisfação laboral, manifestando-se em última análise também em ganhos nas intenções de saída, retendo assim os colaboradores por mais tempo (Lauring & Kubovcikova, 2022).

Assim, indo ao encontro com o que confirmado no teste de hipóteses desta investigação, concluímos que existe um cuidado com a satisfação laboral, e por consequência, com o sucesso no trabalho, que é influenciado pela variável Autonomia, e, sendo uma preocupação, deve ser trabalhada pela Organização, com vista na redução de intenção de saída e aumento da intenção de permanência dos colaboradores.

Zhu et al. (2021), realizaram um estudo com uma amostra de 3069 trabalhadores do setor social ($N = 3069$) com o objetivo de desenvolver um modelo integrado de identidade profissional em relação ao perfil destes mesmos colaboradores. Assim, os autores perceberam que, na construção do dito modelo, havia a presença de papéis intermediários desempenhados pelas Características da Função (*Job Design*), aferindo assim que quando os colaboradores percebem a existência de um Modelo de Características da Função positivo, existe um aumento da satisfação intrínseca e consequentemente uma melhoria da sua identidade profissional. Também perceberem que a chave do processo está na perceção de Feedback do trabalho pois, em certa medida, os colaboradores do setor social, devem de ajustar

constantemente a sua postura profissional para ir ao encontro com o contexto profissional (Zhu et al., 2021).

Assim sendo, ratificamos também que, em linha de conta com o teste de hipóteses anteriormente analisado, existe compreensão que o Feedback é influenciado pela Satisfação Laboral, e sendo uma premissa estabelecida pelos colaboradores da Organização em estudo, também deve ser tomada em consideração de modo a determinar os *outcomes* basilares de uma Organização, sendo esses, a satisfação e retenção dos colaboradores.

As entidades ou Organizações que integrar o Setor Social contemplam um conjunto de respostas sociais que representam atividades e/ou serviços desenvolvidos em equipamentos, ou a partir destes, vocacionadas para o apoio a pessoas e/ou famílias em situações desfavorecidas. Assim, ainda nos estudos antigos de Hackman e Goldman (1976), os mesmos definiram que o trabalho significativo como um grau de trabalho valioso e que vale a pena. A este conceito, pode-se relacionar também o conceito do Setor Social.

Por isso, o trabalho significativo e o envolvimento dos colaboradores têm sido matéria de um interesse relevante em investigação ao longo dos últimos anos. Ambos os construtos têm explicado ter efeito nos resultados organizacionais importantes, tais como a satisfação laboral (Albrecht et al., 2021). Estes autores, efetuaram um estudo com o objetivo de perceber o trabalho significativo como um estado psicológico dentro do Modelo das Características da Função. Deste modo, os resultados dessa investigação levaram a concluir a Variedade de Tarefas, oportunidades de desenvolvimento, autonomia, e feedback tinham associações diretas positivas significativas com o trabalho significativo, bem como que a Variedade de Tarefas era o mais robusto preditor de recursos de trabalho significativo. Assim, em termos gerais, a investigação revelou que proporcionar aos colaboradores competências e Variedade de Tarefas é importante para alcançar o envolvimento dos colaboradores e, por consequência, a satisfação laboral dos mesmos (Albrecht et al., 2021).

Desta forma, mais uma vez validamos que, no seguimento do revelado pelo teste de hipóteses, existe consenso que a Satisfação Laboral é influenciada pela Variedade de Tarefas, e por isso deve ser fomentada aos colaboradores pela Organização em estudo, com o objetivo em manter as intenções de permanência e eliminar as de saída que existem na mesma.

Por fim, todos os resultados explanados nesta investigação levam a perceber que os colaboradores do Setor Social tendencialmente encontram-se mais satisfeitos quando levado em consideração o grau de liberdade, independência e descrição que é proporcionado aos mesmos no seu trabalho (Autonomia), o grau de conhecimento sobre os resultados do seu trabalho e consequentemente do desempenho (Feedback) e o grau de variedade de tarefas que

o trabalho requer, que envolve a utilização de um conjunto de capacidades e talentos do colaborador (Variedade de Tarefas).

Por isso, se as Organizações tiverem estas preocupações com os colaboradores deste Setor, será normativo diminuir os efeitos das intenções de saída, pois, caso contrário, poderão ser prejudiciais para os colaboradores e para os resultados organizacionais (Nami et al., 2022), nomeadamente a perda de produtividade e custos com substituições (Porter & Rigby, 2021).

Limitações e Estudos Futuros

No decorrer desta investigação encontramos alguns aspetos limitativos que poderão ser tomados em consideração para futuros estudos. A primeira questão prende-se com a dimensão da amostra que, apesar de corresponder a mais de metade dos colaboradores existentes na Organização em estudo ($N=105$), seria interessante ter obtido um número maior de respostas com o objetivo de a amostra ser mais representativa à realidade do Setor Social, podendo assim ter chegado a 150 participantes.

Em segundo lugar, visto que este estudo foi aplicado numa Cooperativa, sugere-se também que em estudos futuros possam ser aplicados em diferentes Organizações do Setor Social de diferentes naturezas jurídicas nomeadamente, Associações, Mutualistas, Misericórdias, Fundações e Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS). Estas têm perfis profissionais diferentes e que possam revelar resultados também interessantes.

Propõem-se também a execução de uma investigação longitudinal, de forma que, ao ter sido aplicado o questionário num só momento, possa não ser manipulado por fatores estruturais ou até de carácter emocional dado que a resposta aos questionários foi maioritariamente online, não sendo possível controlar esses fatores. Isto porque, este questionário foi aplicado em contexto de pandemia COVID-19 e dado à situação frágil que o País atravessou e ainda atravessa, as Organizações do Setor Social e os colaboradores das mesmas (em que maioria das valências são ligadas à Saúde) não são exceção e, com a pandemia provocada foram colocados novos desafios de sobrevivência tanto às estas entidades como aos colaboradores.

Outra sugestão prende-se com a exploração do conceito de felicidade do *Job Design* (*Job Design Happiness*). De acordo com Dutschke et al. (2019) este é um conceito em que existe ainda alguma lacuna em termos de investigação. Este conceito está relacionado com a versatilidade sociocultural do bem-estar dos colaboradores. Dessa forma, e de acordo com os autores, seria importante explorar novas variáveis associadas às Características da Função:

Autorrealização; Trabalho de Grupo e atingir objetivos, Liderança e Sustentabilidade e Equilíbrio Emprego/Família.

Devido às variáveis terem sido todas avaliadas por um único método de recolha de dados, método quantitativo (i.e., questionário), em estudos futuros, ligados ao contexto Social, também devem ser ponderados métodos de avaliação qualitativa, nomeadamente, entrevistas, com o objetivo de poder ter a perceção de alguns fatores como atitudes e/ou comportamentos no momento da entrevista, bem como nível de desempenho individual. Assim, evitar-se-ia menos enviesamentos.

Implicações práticas

A Satisfação Laboral continua a ser um tópico relevante na Gestão dos Recursos Humanos. Este conceito é praticado e condicionado pelos diversos contextos organizacionais, por variáveis sociodemográficas e características individuais de cada colaborador.

Esta investigação revelou que, para os colaboradores da Organização em estudo, a Autonomia, o Feedback e a Variedade de Tarefa percecionados na Função levam a que os mesmos se sintam mais satisfeitos, o que, por consequência, reduz a Intenção de saída e aumenta a Intenção de permanência.

Por isso, torna-se impreterível o desenvolvimento de ações que reforcem o aumento da perceção destas Características da Função, com o objetivo de haver uma mensuração e avaliação da satisfação dos colaboradores, adaptadas às especificidades desta Organização. Assim, todas as medidas sugeridas nesta seção têm o intuito de munir a Organização em estudo de informações que permitirão orientar as práticas de Gestão de Recursos Humanos, no sentido da melhoria da satisfação dos seus colaboradores.

No que toca à Autonomia como preditor de satisfação, esta pode ser desenvolvida dando mais liberdade e independência na realização de tarefas, fomentar a possibilidade de os colaboradores tomarem iniciativa (i.e, não ficarem condicionados por pensarem que necessitam da autorização da Coordenação para a execução de alguma tarefa) bem como facilitar a tomada de decisão dos colaboradores. No entanto, é compreensível que em algumas categorias profissionais (dado ao tipo de população com que trabalham, que, neste caso se trata de população sensível e vulnerável) existem certas decisões que os colaboradores não podem tomar sozinhos, contudo alerta-se para a diminuição da rigidez das Coordenações no que toca a esta conduta pois o aumento desta característica é motivador e proporciona bem-estar no trabalho. Por outro lado, essa cedência de autonomia, pode também ser monitorizada

por fases, podendo assim ser avaliada a sua execução e indo sendo, da melhor forma, ajustada entre o colaborador e a Coordenação.

Em segundo lugar, para o alcance de bons resultados é necessário que haja uma comunicação de informações diretas e claras sobre a eficácia do desempenho dos colaboradores, ou seja, que seja transmitido periodicamente feedback aos mesmos, seja este bom ou mau, para que os mesmos possam adaptar o seu comportamento ao esperado pela Organização. Assim, sugere-se fazer avaliações de desempenho periódicas (de preferência semestrais ou trimestrais aos colaboradores com mais antiguidade e semanais ou mensais aos colaboradores mais recentes) de forma que os colaboradores e as Coordenações tenham conhecimento objetivo do que esperar de ambas as partes. No fim do ano, é feita a avaliação final e nesta poderá ser implementada a prática da Avaliação 360°. Neste formato de avaliação os resultados são obtidos a partir do feedback fornecido por todos os intervenientes, ou seja, pelas Coordenações diretas, pelos colegas, clientes internos e externos com o objetivo de obter informação de várias perspetivas. Para além de ser possível efetuar um plano de formação mais completo, ainda se consegue perceber quais os colaboradores que melhor trabalham juntos, sendo uma mais-valia para o bom funcionamento da equipa.

Ao nível da perceção de Variedade de Tarefas seria interessante que os colaboradores possam ser alvos de mobilidade interna e experienciem o trabalho em outras categorias profissionais com o objetivo de aumentarem o nível de Variedade de Tarefas que podem exercer. Nesta Organização muitos dos colaboradores operacionais (i.e., Auxiliares de Ação Médica, Ajudantes de Ação Direta e Ajudantes de Estabelecimento e Apoio e Pessoas com Deficiência) tem em comum as competências basilares para o exercício geral das suas funções, no entanto, o contexto e/ou valência onde prestam serviço podem alterar (Unidade de Internamento em Cuidados Continuados/Serviço de Apoio Domiciliário – população adulta ou idosa; Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão/Residência para Pessoas com Deficiência – adultos ou idosos com deficiência). Caso os colaboradores pretendam executar tarefas diferenciadas da sua área, podem também ser alvo de formação modular de forma a colmatar esses *gaps* e muni-las das competências necessárias para esse novo desafio. Assim, havendo esta premissa seria possível aumentar grau de variedade de tarefas dos colaboradores, não se tornando assim tão rotineiro e repetitivo, alavancando a sua satisfação laboral.

Contudo, contrariamente ao esperado, os resultados não demonstraram efeitos significativos que o Significado da Tarefa está associado à Satisfação Laboral. Por isso, dado contexto onde se insere a Organização em estudo, propomos também que a promoção do

Significado da Tarefa seja uma preocupação a considerar, para que haja oportunidade de melhorar o envolvimento dos colaboradores, com o objetivo dos mesmos perceberem que o trabalho que realizam tem um propósito significativo e que o exercício das suas funções afeta a vida ou o bem-estar de outras pessoas. Assim, a Organização pode implementar visitas a outras valências (por exemplo um colaborador que trabalha na Unidade de Cuidados Continuados Integrados, em que é um contexto de internamento com utentes mais idosos, pode ir passar um dia num dos Centros de Atividades para pessoas com deficiência onde a população é normalmente mais jovem, com outro tipo de desafios e onde nesta valência o propósito é a inclusão social destas pessoas) e perceber o trabalho que lá é desenvolvido, podendo assim ser dadas oportunidades aos colaboradores de melhorar as suas competências a este nível, tendo a perceção de uma variedade de desafios nos seus diferentes papéis na Organização, mas também a perceção dos propósitos do trabalho que é desenvolvido. Por outro lado, também podem ser proporcionadas outras intervenções tais como reuniões ou ações de *team building* onde sejam explorados os valores e pontos fortes do trabalho desenvolvido, para obter um consenso do que move os colaboradores.

VII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aeknarajindawat, N., & Jermittiparsert, K. (2020). Does Organization Justice Influence the Organization Citizenship Behavior, Job Satisfaction & Organization Outcomes?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 489-496. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.61>
- Agapito, S. M., & Sousa, F. C. (2010). A influência da satisfação profissional no absentismo laboral. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 28(2), 132-139.
- Albrecht, S., Green, C., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13(7), 4045. <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 330–351. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.679950>
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *The Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Almeida, H., Faísca, L., & Jesus, S. N. (2009). Estrutura factorial da versão portuguesa do Job Diagnostic Survey (JDS): Um estudo confirmatório de validação do instrumento. *Psicologia*, 23(1), 79-102. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v23i1.318>
- Andres, M., Moelker, R., & Soeters J. (2012). The work-family interface and turnover intentions over the course of project-oriented assignments abroad. *International Journal of Project Management*, 30(7), 752-759. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.01.006>
- Andreeva, T., & Sergeeva, A. (2016). The more the better ... or is it? The contradictory effects of HR practices on knowledge-sharing motivation and behaviour. *Human Resource Management Journal*, 26, 151–171. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12100>

Aycan, Z. (2008). Cross-cultural approaches to work-family conflict. *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory and Best Practices* (1.^a ed). Elsevier.

Bártolo-Ribeiro, R. (2018). Desenvolvimento e validação de uma escala de intenções de saída organizacional. In M. Pereira, I. M. Alberto, J. J. Costa, J. T. Silva, C. P. A. Albuquerque, M. J. S. Santos, M. P. Vilar & T. M. D. Rebelo (Eds), *Diagnóstico e Avaliação Psicológica: Atas do 10º Congresso da AIDAP/AIDEP* (pp. 378-390). Associação Iberoamericana de Diagnóstico e Avaliação Psicológica (AIDAP-AIDEP)

Blanz, M. (2017). Employees' job satisfaction: A test of the job characteristics model among social work practitioners. *Journal of evidence-informed social work*, 14(1), 35-50. <https://doi.org/10.1080/23761407.2017.1288187>

Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas utilizando o SPSS para windows* (3.^a ed.). Celta.

Böckerman, P., Bryson, A., Kauhanen, A., & Kangasniemi, M. (2020). Does job design make workers happy?. *Scottish Journal of Political Economy*, 67(1), 31-52. <https://doi.org/10.1111/sjpe.12211>

Bozeman, D. P., & Perrewé, P. L. (2001). The effect of item content overlap on Organizational Commitment Questionnaire–turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 161-173. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.1.161>

Caeiro, J. M. (2008). Economia Social: Conceitos, Fundamentos e Tipologia. *Revista katálysis*, 11(1), 61-72.

Cantarello, S., Filippini, R., & Nosella, A. (2012). Linking human resource management practices and customer satisfaction on product quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3906–3924. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665064>

Cerne, M., Hernaus, T., Dysvik, A., & Skerlavaj, M. (2017). The Role of Multilevel Synergistic Interplay among Team Mastery Climate, Knowledge Hiding, and Job Characteristics in

Stimulating Innovative Work Behavior. *Human Resource Management Journal*, 27, 281-299.
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12132>

Condeço, S. (2018). *O impacto do Person-Organization Fit nas intenções de saída moderado pelos traços de personalidade* [Tese de Mestrado não publicada]. Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

Coughlan, L., Moolman, H., & Haarhoff, R. (2014). External job satisfaction factors improving the overall job satisfaction of selected five-star hotel employees, *South African Journal of Business Management*, 45(2), 389–391.

Decreto-Lei nº 165-A/2013 de 23 de dezembro do Ministério da Solidariedade Social, Emprego e Segurança Social. Diário da República: Série I, nº 248, de 23/12/2013, 2 – 4.
<https://data.dre.pt/eli/dec-lei/165-a/2013/12/23/p/dre/pt/html>

Devi, V. R., & Nagini, A. (2013). Work-life balance and burnout as predictors of job satisfaction in private banking sector, *Skyline Business Journal*, 4(1), 50-53.
<http://dspace.cus.ac.in/jspui/handle/1/3688>

D'Oliveira, T. (2007). *Teses e dissertações – Recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos* (2ª ed.). Editora RH.

Dutschke, G., Dias, Á., Jacobsohn, L., & Combadão, J. (2019). The job design happiness scale (JDHS). *Journal of Organizational Change Management*. 32 (7), 709-724.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0035>

Dwesini, N. F. (2019). Causes and prevention of high employee turnover within the hospitality industry: A literature review. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(3), 1-15.

Ewen, C., Jenkins, H., Jackson, C., Jutley-Neilson, J., & Galvin, J. (2021). Well-Being, job satisfaction, stress and burnout in speech-language pathologists: a review. *International journal of speech-language pathology*, 23(2), 180-190.
<https://doi.org/10.1080/17549507.2020.1758210>

- Fasbender, U., Van der Heijden, B. I., & Grimshaw, S. (2019). Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *Journal of advanced nursing*, 75(2), 327-337. <https://doi.org/10.1111/jan.13842>
- Fernandes, J. M. (2016). A Economia Social em Portugal: Necessidades, perspectivas e fontes de financiamento. Grupo do Partido Popular Europeu no Parlamento Europeu. https://issuu.com/jmfernandes.eu/docs/af_jmf_economia_livro_issu
- Feryn, N., De Corte, J., & Roose, R. (2022). The DNA of social work as a partner in primary health care. *Social Work in Public Health*, 37(5), 407-418. <https://doi.org/10.1080/19371918.2021.2017381>
- Fisher, E. A. (2009). Motivation and leadership in social work management: A review of theories and related studies. *Administration in Social Work*, 33(4), 347-367. <https://doi.org/10.1080/03643100902769160>
- Foss, N., Minbaeva, D., Pedersen, T., & Reinholt, M. (2009). Encouraging knowledge sharing among employees: How job design matters. *Human Resource Management*, 48, 871-893. <https://doi.org/10.1002/hrm.20320>
- Foss, N. J., Pedersen, T., Reinholt-Fosgaard, M., & Stea, D. (2015). Why complementary HRM practices impact performance: The case of rewards, job design, and work climate in a knowledge-sharing context. *Human Resource Management*, 54, 955-976. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2019-2-006>
- Gabinete de Estratégia e Planeamento. (2021, dezembro). CARTA SOCIAL - Rede de serviços e equipamentos - Relatório 2020. <https://www.cartasocial.pt/relatorios>
- Galeazzo, A., & Furlan, A. (2021). Developing operational problem solvers: the role of job design decisions. *Total Quality Management & Business Excellence*, 32(15-16), 1768-1785. <https://doi.org/10.1080/14783363.2020.1771176>

- Ghosh, P., Rai, A., Chauhan, R., Gupta, N., & Singh, A. (2015). Exploring the moderating role of context satisfaction between job characteristics and turnover intention of employees of Indian public sector banks. *Journal of Management Development*, 34(8), 1019–1030. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2014-0138>
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *The Academy of Management Review*, 32(2), 393–417. <https://doi.org/10.2307/20159308>
- Grant, A., Fried, Y., Parker, S., & Frese, M. (2010). Putting job design in context: Introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 145-157. <https://doi.org/10.1002/job.679>
- Gregório, H. I. F. (2017). *Daqui não saio daqui ninguém me tira! Estudo da relação entre a reputação organizacional, modelos de ajustamento pessoa-organização e intenções de saída* [Tese de Mestrado não publicada]. Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259–286. <https://doi.org/10.1037/h0031152>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley. <https://doi.org/10.1177/105960118200700110>
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics Creativity & the Arts*, 5, 90-105. <https://doi.org/10.1037/a0018556>

- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-Analytic Review of Employee Turnover as a Predictor of Firm Performance. *Journal of Management*, 39(3), 573–603. <https://doi.org/10.1177/0149206311424943>
- Hausknecht, J. P., & Trevor, C. O. (2011). Collective turnover at the group, unit, and organizational levels: Evidence, issues, and implications. *Journal of management*, 37(1), 352-388. <https://doi.org/10.1177/0149206310383910>
- Hayes, A. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach* (2.^a ed.). The Guilford Press.
- Heavey, A. L., Holwerda, J. A., & Hausknecht, J. P. (2013). Causes and consequences of collective turnover: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 412. <https://doi.org/10.1037/a0032380>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1966). *The Motivation to Work* (2.^a ed.). Wiley.
- Hoff, K. A., Song, Q. C., Wee, C. J., Phan, W. M. J., & Rounds, J. (2020). Interest fit and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 103503. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103503>
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). 5 turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *Academy of Management*, 2(1), 231-274. <https://doi.org/10.1080/19416520802211552>
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530-545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>

- Informa. (2020, maio). *O Setor Social em Portugal. Retrato do Tecido Empresarial*. Acedido a: 13 de janeiro de 2022 a partir de: <https://biblioteca.informadb.pt/read/document.aspx?id=2625#>
- Kam, P. (2020). “Social work is not just a job”: The qualities of social workers from the perspective of service users. *Journal of Social Work*, 20(6), 775-796.
- Kline, B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford.
- Lauring, J. & Kubovcikova, A. (2022) Delegating or failing to care: Does relationship with the supervisor change how job autonomy affect work outcomes? *European Management Review*, 2022, 1–15. <https://doi.org/10.1111/emre.12499>
- Lei nº 13/2013 de 8 de maio da Presidência da República. Diário da República: Série I, nº 18, de 25/01/2013, 515 – 518. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/13/2013/01/25/p/dre/pt/html>
- Leite, J.S. (2014). Textos da Economia Social. CASES, 1-122. https://www.cases.pt/wp-content/uploads/Textos_de_economia_social.pdf.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1, 1297-1343.
- Al Mamun, C. A., & Hasan, M. N. (2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: A conceptual view. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 63-71. [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(1\).2017.06](https://doi.org/10.21511/ppm.15(1).2017.06)
- Marinova, S. V., Peng, C., Lorinkova, N., Van Dyne, L., & Chiaburu, D. (2015). Change-oriented behavior: A meta-analysis of individual and job design predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 104–120. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.006>
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas. *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65–90.

- Marôco, J. (2007). *Análise Estatística com a utilização do SPSS Statistics* (3.^a ed.). Edições Sílabo.
- Marôco, J. (2010). *Análise Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações* (2.^a ed.). ReportNumber.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (5.^a ed.). ReportNumber.
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (2.^a ed.). ReportNumber.
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com a utilização do SPSS Statistics* (7.^a ed.). Edições Sílabo.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Momani, H. A. (2017). The mediating effect of organizational commitment on the relationship between work-life balance and intention to leave: evidence from working women in Jordan. *International Business Research*, 10(6), 167-177. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n6p164>
- Moras, M. (2021). Influence of Job Characteristics on Employees' Job Satisfaction: An Empirical Study. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 6499-6506.
- Mowday, R. T., Koberg, C. S., & McArthur, A. W. (1984). The psychology of the withdrawal process: A cross-validation test of Mobley's intermediate linkages model of turnover in two samples. *Academy of Management Journal*, 27(1), 79–94. <https://doi.org/10.2307/255958>
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (6.^a ed.). Belmont, CA: Wadsworth.

- Murphy, K. & Davidshofer, C. (2005). *Psychological testing: Principles and applications* (6.^a ed.). Prentice Hall.
- Namin, B. H., Øgaard, T., & Røislien, J. (2022). Workplace Incivility and Turnover Intention in Organizations: A Meta-Analytic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 25. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010025>
- Nesheim, T., & Gressgård, L. J. (2014). Knowledge sharing in a complex organization: Antecedents and safety effects. *Safety Science*, 62, 28–36. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.018>
- Oliveira, M., Sousa, M., Silva, R., & Santos, T. (2021). Strategy and human resources management in non-profit organizations: Its interaction with open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 75.
- Park, T. Y., & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 98(2), 268. <https://doi.org/10.1037/a0030723>
- Parker, S. & Toby, W. (2001) Work Design: Learning from the Past and Mapping a New Terrain. *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*, 1, 90-109. <http://dx.doi.org/10.4135/9781848608320.n6>
- Pee, L. G., & Lee, J. (2015). Intrinsically motivating employees' online knowledge sharing: Understanding the effects of job design. *International Journal of Information Management*, 35(6), 679–690. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2015.08.002>
- Porter, C. M., & Rigby, J. R. (2021). The turnover contagion process: An integrative review of theoretical and empirical research. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 212–228. <https://doi.org/10.1002/job.2483>
- Rego, A. (2001). Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17(2), 119-131. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722001000200004>

- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior- concepts, controversies, and applications* (8.^a ed.). Prentice Hall.
- Rustam, F., Ashraf, I., Shafique, R., Mehmood, A., Ullah, S., & Sang Choi, G. (2021). Review prognosis system to predict employees job satisfaction using deep neural network. *Computational Intelligence*, 37(2), 924-950. <https://doi.org/10.1111/coin.12440>
- Sobaih, A. E. E., & Hasanein, A. M. (2020). Herzberg's theory of motivation and job satisfaction: Does it work for hotel industry in developing countries? *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(3), 319–343. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1737768>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35, 627–666. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.35.020184.003211>
- Steel, R. P., & Griffeth, R. W. (1989). The elusive relationship between perceived employment opportunity and turnover behavior: A methodological or conceptual artifact? *Journal of Applied Psychology*, 74(6), 846–854. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.6.846>
- Tamayo, A. (2000). Prioridades axiológicas e satisfação laboral. *RAUSP Management Journal*, 35(2), 37-47. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722001000100006>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Turner, A. N., & Lawrence, P. R. (1965). *Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes*. Harvard University.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/J.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Yin-Fah, B.C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57-64. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n8p57>
- Zhu, M., He, X., Wang, Y., & Zheng, G. (2021). Does macrosocial orientation matter in frontline social workers' professional identity? Considering the critical factors of social work development in China. *International Social Work*, 00(0), 1-15. <https://doi.org/10.1177/00208728211031960>

VIII. ANEXOS

ANEXO A – Questionário



Características da Função e Satisfação no Trabalho

A presente investigação insere-se no âmbito da realização de uma Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos na Universidade Europeia.

A sua participação é voluntária, anónima, e fundamental para a concretização dos objetivos desta investigação. Neste sentido, seguidamente apresenta-se um conjunto de questões e afirmações que visam refletir a sua opinião ou ponto de vista pessoal acerca do impacto das características da função na satisfação laboral e na intenção de saída da Organização onde se encontra.

Solicita-se que responda com honestidade, não existindo respostas certas ou erradas.

Este questionário é composto por 4 partes (cerca de 10 minutos) e as respostas descritas, tal como todos os dados recolhidos, são confidenciais, garantindo assim o total anonimato dos participantes voluntários desta investigação. Toda e qualquer análise realizada com os dados recolhidos, destina-se a fins exclusivamente académicos.

Caso pretenda esclarecer alguma questão, dúvida ou informação adicional sobre a sua participação ou os resultados da atual investigação, poderá fazê-lo enviando um e-mail para: 50035704@europaia.pt

Agradeço a sua colaboração!

Maria Pilar Faustino

Consentimento informado

É assegurada a confidencialidade, o anonimato das respostas e garante-se que o tratamento dos dados recolhidos respeitará o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados. Assume-se, ainda, o compromisso de que a informação recolhida será utilizada exclusivamente no âmbito do presente estudo, não havendo prejuízos para os participantes.

A sua participação é voluntária e desejada, pelo que poderá desistir a qualquer momento sem qualquer prejuízo associado.

☐ Não aceito participar

☐ Aceito participar

1. Características da Função						
- SECÇÃO 1 -						
Nesta secção do questionário pedimos-lhe que descreva o seu trabalho mais objetivamente possível. Tendo em conta a escala apresentada em cada pergunta, escolha o número (através de um X) que mais se adequa à sua função:						
1.1. Que autonomia tem no trabalho? Até que ponto existe permissão para tomar decisões?						
1	2	3	4	5	6	7
Muito pouca Autonomia						Muita Autonomia
1.2. Até que ponto executa a totalidade do seu trabalho? Ou seja, se o faz na totalidade ou é completado por outras pessoas ou por máquinas automáticas? (Tendo em conta a escala abaixo)						
1- O meu trabalho é apenas uma pequena parte do trabalho total. 7 - O meu trabalho envolve fazer a totalidade do trabalho do princípio ao fim						
1	2	3	4	5	6	7
1.3. Que variedade de competências existe no seu trabalho? Até que ponto o seu trabalho exige fazer coisas diferentes, aplicando algumas das suas aptidões e talentos?						
1	2	3	4	5	6	7
Muito pouca Variedade						Muita Variedade
1.4. Que significado ou importância tem o seu trabalho? Há possibilidade de os resultados do seu trabalho afetarem a vida ou o bem-estar de outras pessoas?						
1	2	3	4	5	6	7
Insignificativo						Altamente significativo
1.5. Ao executar o seu trabalho obtém feedback sobre o seu desempenho?						
1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco feedback						Muito feedback

-SECÇÃO 2 -

Encontra-se abaixo 10 afirmações que podem ser utilizadas para descrever um trabalho. Indique por favor, tendo em conta a seguinte escala, **qual o grau de precisão com que cada afirmação descreve o seu trabalho**: Coloque um X no número que se adequa à sua situação.

	1	Muito imprecisa	
	2	Quase imprecisa	
	3	Ligeiramente imprecisa	
	4	Incerta	
	5	Ligeiramente precisa	
	6	Quase precisa	
	7	Muito precisa	

1.6. O trabalho exige-me a utilização de várias aptidões de nível elevado.						
1	2	3	4	5	6	7

1.7. O meu trabalho está organizado de forma que não tenha possibilidade de o fazer na sua totalidade (apenas uma pequena parte) do princípio ao fim.						
1	2	3	4	5	6	7

1.8. Só o facto de realizar o trabalho, permite-me ter a possibilidade de avaliar o meu desempenho.						
1	2	3	4	5	6	7

1.9. O trabalho é muito simples e repetitivo.						
1	2	3	4	5	6	7

1.10. Este é um tipo de trabalho em que muitas pessoas podem ser afetadas pelo modo como é executado.						
1	2	3	4	5	6	7

1.11. O trabalho nega-me qualquer possibilidade de tomar iniciativa ou de tomar decisões na sua execução.						
1	2	3	4	5	6	7

1.12. O trabalho dá-me a possibilidade de complementar totalmente as tarefas que início.						
1	2	3	4	5	6	7

1.13. O trabalho fornece-me poucas pistas sobre o meu desempenho.						
1	2	3	4	5	6	7

1.14. O trabalho dá-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade no modo como o executo.						
1	2	3	4	5	6	7

1.15. O trabalho em si, no geral, não tem muito significado ou importância.						
1	2	3	4	5	6	7

2. Satisfação no Trabalho						
2. Indique a sua opinião, em relação às afirmações que se seguem e tendo em conta a escala abaixo, <u>qual o seu grau de satisfação:</u>						
	1	Muito insatisfeito				
	2	Insatisfeito				
	3	Moderadamente insatisfeito				
	4	Nem Satisfeito Nem Insatisfeito				
	5	Moderadamente satisfeito				
	6	Satisfeito				
	7	Muito satisfeito				
2.1. Com as condições físicas do trabalho:						
1	2	3	4	5	6	7
2.2. Com a autonomia para escolher o seu próprio método de trabalho ou o modo de executar as suas tarefas:						
1	2	3	4	5	6	7
2.3. Com os seus colegas de trabalho:						
1	2	3	4	5	6	7
2.4. Com o reconhecimento que obtém pelo trabalho bem realizado:						
1	2	3	4	5	6	7
2.5. Com o seu superior imediato (Coordenação):						
1	2	3	4	5	6	7
2.6. Com a responsabilidade que lhe é atribuída nas suas tarefas:						
1	2	3	4	5	6	7
2.7. Com o seu salário e benefícios:						
1	2	3	4	5	6	7
2.8. Com a possibilidade de aplicar as suas habilidades e conhecimentos:						
1	2	3	4	5	6	7
2.9. Com o relacionamento entre a Direção da Organização e os trabalhadores:						
1	2	3	4	5	6	7
2.10. Com as suas possibilidades de progressão na carreira:						
1	2	3	4	5	6	7
2.11. Com o modo como a Organização é gerida:						
1	2	3	4	5	6	7
2.12. Com a atenção que é dada às suas sugestões:						
1	2	3	4	5	6	7
2.13. Com o seu horário de trabalho:						
1	2	3	4	5	6	7
2.14. Com a variedade de tarefas que realiza:						
1	2	3	4	5	6	7
2.15. Com a estabilidade do seu emprego:						
1	2	3	4	5	6	7

3. Intenção de Saída da Organização				
3. Relativamente à CERCITOP,CRL escolha a opção que mais se adequa ao que sente em relação a uma eventual intenção de saída da Organização, tendo em conta a escala abaixo:				
	1	Não se aplica rigorosamente nada a mim		
	2	Aplica-se pouco		
	3	Aplica-se em parte a mim		
	4	Aplica-se muito		
	5	Aplica-se totalmente a mim		
3.1. Estou a pensar permanecer nesta organização o máximo de tempo possível.				
1	2	3	4	5
3.2. É muito provável que num futuro próximo venha a sair desta Organização.				
1	2	3	4	5
3.3. Se pudesse, sairia desta Organização hoje.				
1	2	3	4	5
3.4. Vou manter-me nesta Organização por mais de um ano.				
1	2	3	4	5
3.5. Estou a pensar deixar esta Organização num futuro próximo.				
1	2	3	4	5
3.6. Atualmente, estou ativamente à procura de outro emprego noutra Organização.				
1	2	3	4	5
3.7. Estou a pensar ficar nesta Organização por mais algum tempo.				
1	2	3	4	5
3.8. Se puder, permanecerei nesta Organização o máximo de tempo possível.				
1	2	3	4	5

4. Dados Sócio-demográficos			
4.1. Género:			
Feminino			
Masculino			
4.2. Idade:			
Até 19 anos		Entre 40 - 49 anos	
Entre 20 - 29 anos		Entre 50 - 59 anos	
Entre 30 - 39 anos		Mais de 60 anos	
4.3. Habilitações Literárias:			
Do 1º ciclo ao 9º Ano		Pós-graduação	
Ensino Secundário ou Técnico Profissional completo		Mestrado	
Licenciatura ou Bacharelato		Doutoramento	
4.4. Valência onde exerce funções:			
UCCI - Unidade de Cuidados Continuados Integrados		SIAC - Serviço de Intervenção e Apoio à Criança	
SAD - Serviço de Apoio Domiciliário		Clínica de Reabilitação - Equilíbrio	
CACI - Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão		Cantinas Sociais	
Lar Residencial		CercisTransportesPortugal	
SIP - Serviço de Intervenção Precoce		TourismForAll	
CRI - Centro de Recursos para a Inclusão		Exerço funções em várias valências	
4.5. Há quanto anos exerce funções nesta Organização?			
Menos de 1 ano		Entre 7 e 9 anos	
Entre 1 e 3 anos		Entre 10 e 15 anos	
Entre 4 e 6 anos		Entre 16 e 20 anos	
		Mais de 20 anos	
4.6. Qual o tipo de modalidade de contrato de trabalho que tem?		4.7. Desde que trabalha nesta organização teve alguma progressão?	
Contrato de trabalho a termo certo		Sim	
Contrato de trabalho a termo incerto			
Contrato de trabalho sem termo - efetivo(a)		Não	
Prestação de Serviços (Recibos Verdes)			

ANEXO B – Estatística descritiva da amostra

Género					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	Feminino	92	87,6	87,6	87,6
	Masculino	13	12,4	12,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Idade					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	20-29	16	15,2	15,2	15,2
	30-39	31	29,5	29,5	44,8
	40-49	36	34,3	34,3	79,0
	50-59	18	17,1	17,1	96,2
	>60 anos	4	3,8	3,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Habilitações Literárias					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	Até 9º ano	19	18,1	18,1	18,1
	Ens. Secundário	35	33,3	33,3	51,4
	Licenciatura	23	21,9	21,9	73,3
	Pós-Graduação	14	13,3	13,3	86,7
	Mestrado	14	13,3	13,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Valência onde exerce funções					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	UCCI	33	31,4	31,4	31,4
	SAD	8	7,6	7,6	39,0
	CACI	19	18,1	18,1	57,1
	Lar Residencial	9	8,6	8,6	65,7
	SIP	3	2,9	2,9	68,6
	CRI	10	9,5	9,5	78,1
	SIAC	2	1,9	1,9	80,0
	Clínica de Reabilitação - Equilíbris	4	3,8	3,8	83,8
	Cantinas Sociais	2	1,9	1,9	85,7
	CercisTransportesPortugal	1	1,0	1,0	86,7
	Exerço funções em várias valências	14	13,3	13,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Nota: *UCCI - Unidade de Cuidados Continuados Integrados; *SAD - Serviço de Apoio Domiciliário; *CACI - Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão; * SIP - Serçico de Intervenção Precoce; *SIAC - Serviço de Intervenção e Apoio à Criança

Antiguidade					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	Menos de 1 ano	20	19,0	19,0	19,0
	Entre 1 e 3 anos	18	17,1	17,1	36,2
	Entre 4 e 6 anos	14	13,3	13,3	49,5
	Entre 7 e 9 anos	20	19,0	19,0	68,6
	Entre 10 e 15 anos	21	20,0	20,0	88,6
	Entre 16 e 20 anos	7	6,7	6,7	95,2
	Mais de 20 anos	5	4,8	4,8	100,0
Total		105	100,0	100,0	

Vínculo Contratual					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	CT a termo certo	27	25,7	25,7	25,7
	CT a termo incerto	6	5,7	5,7	31,4
	CT sem termo	62	59,0	59,0	90,5
	Prestação de Serviços	10	9,5	9,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Progressão de Carreira					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	Sim	34	32,4	32,4	32,4
	Não	71	67,6	67,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

ANEXO C – Qualidades Métricas da escala de *Job Design*

Fiabilidade das dimensões da escala *Job Design*

Resumo de processamento de casos			
		N	%
Casos	Válido	105	100,0
	Excluídos ^a	0	0,0
Total		105	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade		
	Alfa de Cronbach	Nº de itens
Autonomia	0,577	2
Significado da Tarefa	0,603	2
Feedback	0,540	2
Identidade de Tarefa	0,339	2
Variedade de Tarefa	0,339	2

Sensibilidade das dimensões da escala *Job Design*

Descritivas			
		Estatística	Estatística do teste Padrão
Autonomia	Média	5,3000	0,12742
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	5,0473
		Limite superior	5,5527
	5% da média aparada	5,4034	
	Mediana	5,5000	
	Variância	1,705	
	Erro Padrão	1,30568	
	Mínimo	1,00	
	Máximo	7,00	
	Amplitude	6,00	
	Amplitude interquartil	1,50	
	Assimetria	-1,110	0,236
	Curtose	1,545	0,467

			Estatística	Estatística do teste Padrão
Significado da Tarefa	Média		6,1571	0,11687
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	5,9254	
		Limite superior	6,3889	
	5% da média aparada		6,3201	
	Mediana		6,5000	
	Variância		1,434	
	Erro Padrão		1,19758	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		7,00	
	Amplitude		6,00	
	Amplitude interquartil		1,50	
	Assimetria		-2,096	0,236
	Curtose		5,261	0,467
Feedback	Média		5,3905	0,13294
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	5,1269	
		Limite superior	5,6541	
	5% da média aparada		5,4934	
	Mediana		6,0000	
	Variância		1,856	
	Erro Padrão		1,36223	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		7,00	
	Amplitude		6,00	
	Amplitude interquartil		2,00	
	Assimetria		-0,998	0,236
	Curtose		0,785	0,467
Identidade de Tarefa	Média		5,7905	0,10780
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	5,5767	
		Limite superior	6,0042	
	5% da média aparada		5,9034	
	Mediana		6,0000	
	Variância		1,220	
	Erro Padrão		1,10458	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		7,00	
	Amplitude		6,00	
	Amplitude interquartil		1,00	
	Assimetria		-1,564	0,236
	Curtose		3,520	0,467

Descritivas			
		Estatística	Estatística do teste Padrão
Variedade de Tarefa	Média	5,6048	0,12654
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	5,3538
		Limite superior	5,8557
	5% da média aparada	5,7526	
	Mediana	6,0000	
	Variância	1,681	
	Erro Padrão	1,29662	
	Mínimo	1,00	
	Máximo	7,00	
	Amplitude	6,00	
	Amplitude interquartil	1,50	
	Assimetria	-1,689	0,236
	Curtose	3,242	0,467

Testes de Normalidade						
Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Autonomia	0,161	105	0,000	0,909	105	0,000
Significado da Tarefa	0,241	105	0,000	0,727	105	0,000
Feedback	0,177	105	0,000	0,904	105	0,000
Identidade de Tarefa	0,204	105	0,000	0,856	105	0,000
Variedade de Tarefa	0,201	105	0,000	0,827	105	0,000

a. Correlação de Significância de Lilliefors

ANEXO D – Qualidades Métricas da escala de Satisfação Laboral

Validade das dimensões da escala Satisfação Laboral - Análise Fatorial Exploratória (AFE)

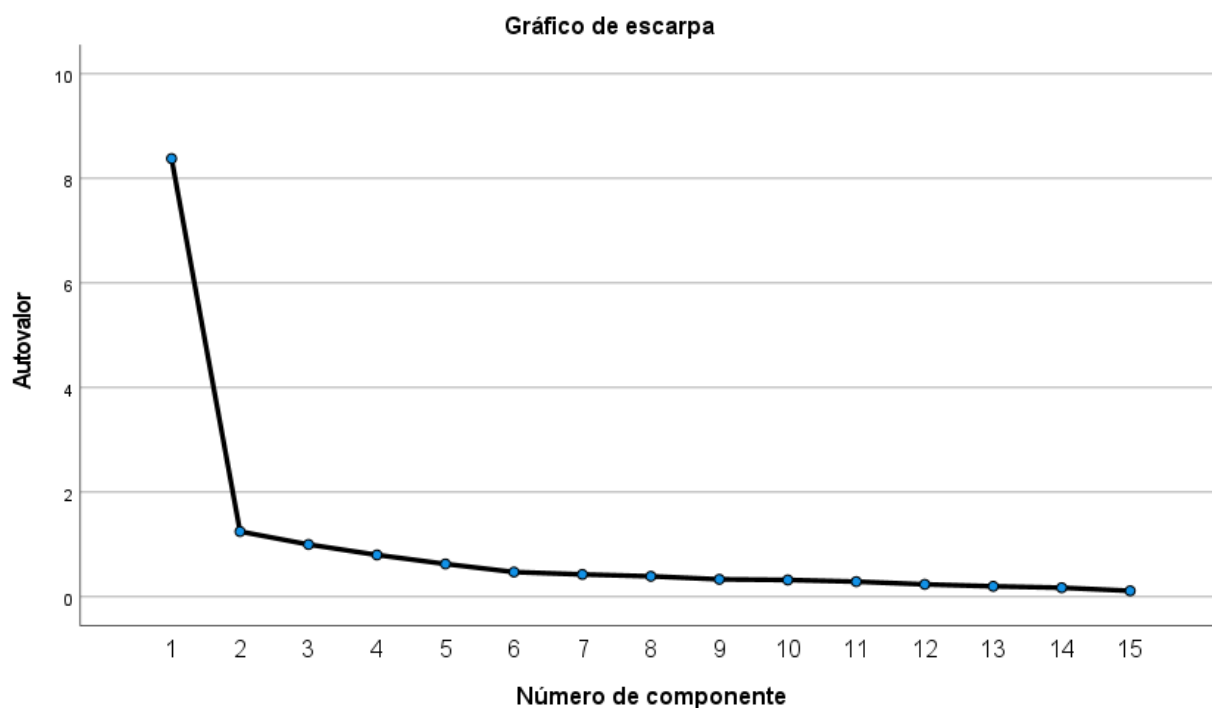
Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		0,917
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1116,472
	gl	105
	Sig.	0,000

Comunalidades		
	Inicial	Extração
S_1	1,000	0,524
S_2	1,000	0,569
S_3	1,000	0,536
S_4	1,000	0,647
S_5	1,000	0,711
S_6	1,000	0,752
S_7	1,000	0,765
S_8	1,000	0,654
S_9	1,000	0,684
S_10	1,000	0,745
S_11	1,000	0,741
S_12	1,000	0,702
S_13	1,000	0,469
S_14	1,000	0,696
S_15	1,000	0,429

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Variância total explicada						
Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	8,379	55,857	55,857	8,379	55,857	55,857
2	1,247	8,312	64,169	1,247	8,312	64,169
3	0,999	6,660	70,829			
4	0,799	5,327	76,156			
5	0,627	4,177	80,333			
6	0,472	3,146	83,479			
7	0,426	2,840	86,319			
8	0,391	2,604	88,923			
9	0,333	2,219	91,142			
10	0,320	2,134	93,276			
11	0,289	1,924	95,200			
12	0,236	1,575	96,776			
13	0,199	1,327	98,102			
14	0,172	1,146	99,248			
15	0,113	0,752	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.



Matriz de componente ^a		
	Componente	
	1	2
S_1	0,723	-0,047
S_2	0,725	-0,207
S_3	0,707	-0,192
S_4	0,789	-0,156
S_5	0,792	-0,290
S_6	0,810	-0,309
S_7	0,609	0,628
S_8	0,784	-0,198
S_9	0,814	0,145
S_10	0,684	0,526
S_11	0,856	0,087
S_12	0,835	0,073
S_13	0,542	0,419
S_14	0,810	-0,199
S_15	0,655	0,025

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Fiabilidade das dimensões da escala Satisfação Laboral

Resumo de processamento de casos		
		N
		%
Casos	Válido	105
	Excluídos ^a	0
	Total	105

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade		
	Alfa de Cronbach	Nº de itens
Satisfação Intrínseca	0,942	11
Satisfação Extrínseca	0,764	4

Sensibilidade das dimensões da escala Satisfação Laboral

Descritivas						
			Estatística	Estatística do teste Padrão		
Satisfação Intrínseca	Média		5,4226	0,12133		
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	5,1820			
		Limite superior	5,6632			
	5% da média aparada		5,5149			
	Mediana		5,6664			
	Variância		1,546			
	Erro Padrão		1,24327			
	Mínimo		1,18			
	Máximo		7,00			
	Amplitude		5,82			
	Amplitude interquartil		1,75			
	Assimetria		-1,028	0,236		
	Curtose		1,008	0,467		
Satisfação Extrínseca	Média		4,8419	0,13679		
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	4,5706			
		Limite superior	5,1132			
	5% da média aparada		4,8884			
	Mediana		4,8391			
	Variância		1,965			
	Erro Padrão		1,40166			
	Mínimo		1,56			
	Máximo		7,00			
	Amplitude		5,44			
	Amplitude interquartil		2,18			
	Assimetria		-0,313	0,236		
	Curtose		-0,667	0,467		

Testes de Normalidade						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
SAT_INT	0,103	105	0,008	0,924	105	0,000
SAT_EXT	0,096	105	0,018	0,966	105	0,008

a. Correlação de Significância de Lilliefors

ANEXO E – Qualidades Métricas da escala de Intenção de Saída

Validade das dimensões da escala Intenção de Saída - Análise Fatorial Exploratória (AFE)

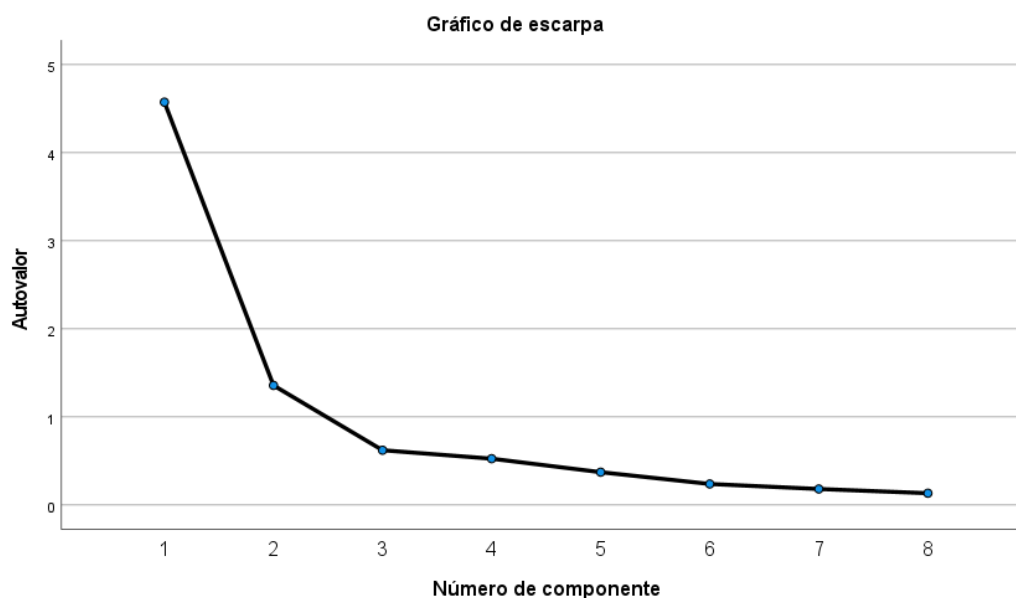
Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		0,816
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	547,503
	gl	28
	Sig.	0,000

Comunalidades		
	Inicial	Extração
IS_1	1,000	0,772
IS_2	1,000	0,712
IS_3	1,000	0,713
IS_4	1,000	0,770
IS_5	1,000	0,801
IS_6	1,000	0,587
IS_7	1,000	0,808
IS_8	1,000	0,768

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Variância total explicada						
Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,573	57,166	57,166	4,573	57,166	57,166
2	1,357	16,964	74,130	1,357	16,964	74,130
3	0,621	7,763	81,893			
4	0,525	6,564	88,456			
5	0,372	4,646	93,102			
6	0,238	2,974	96,076			
7	0,181	2,262	98,338			
8	0,133	1,662	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.



Matriz de componente ^a		
	Componente	
	1	2
IS_1	-0,870	0,123
IS_2	0,790	0,295
IS_3	0,770	0,345
IS_4	-0,422	0,770
IS_5	0,848	0,286
IS_6	0,685	0,343
IS_7	-0,704	0,559
IS_8	-0,858	0,178

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Fiabilidade das dimensões da escala Intenção de Saída

Resumo de processamento de casos		
		N
		%
Casos	Válido	105
	Excluídos ^a	0
	Total	105

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade		
	Alfa de Cronbach	Nº de itens
Intenção de Saída	0,874	4
Intenção de Permanência	0,839	4

Sensibilidade das dimensões da escala Intenção de Saída

Descritivas			
		Estatística	Estatística do teste Padrão
Intenção de Saída	Média	1,9440	0,10204
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	1,7416
		Limite superior	2,1463
	5% da média aparada		1,8454
	Mediana		1,7464
	Variância		1,093
	Erro Padrão		1,04561
	Mínimo		1,00
	Máximo		5,00
	Amplitude		4,00
	Amplitude interquartil		1,54
	Assimetria		1,155
			0,236
	Curtose		0,659
			0,467
Intenção de Permanência	Média	4,0500	0,09838
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	3,8549
		Limite superior	4,2451
	5% da média aparada		4,1380
	Mediana		4,2928
	Variância		1,016
	Erro Padrão		1,00814
	Mínimo		1,00
	Máximo		5,00
	Amplitude		4,00
	Amplitude interquartil		1,70
	Assimetria		-0,969
			0,236
	Curtose		0,522
			0,467

Testes de Normalidade						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Intenção de Saída	0,183	105	0,000	0,841	105	0,000
Intenção de Permanência	0,189	105	0,000	0,855	105	0,000

a. Correlação de Significância de Lilliefors

ANEXO F – Análise Descritiva das Variáveis em Estudo

Estatísticas Descritivas					
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Autonomia	105	1,00	7,00	5,3000	1,30568
Significado da Tarefa	105	1,00	7,00	6,1571	1,19758
Feedback	105	1,00	7,00	5,3905	1,36223
Identidade de Tarefa	105	1,00	7,00	5,7905	1,10458
Variedade de Tarefa	105	1,00	7,00	5,6048	1,29662
Satisfação Intrínseca	105	1,18	7,00	5,4226	1,24327
Satisfação Extrínseca	105	1,56	7,00	4,8419	1,40166
Intenção de Saída	105	1,00	5,00	1,9440	1,04561
Intenção de Permanência	105	1,00	5,00	4,0500	1,00814
N válido (de lista)	105				

ANEXO G – Análise do Impacto das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em Estudo

Análise das correlações entre as variáveis sociodemográficas

Correlações				
		Idade	Habilitações Literárias	Antiguidade
Idade	Correlação de Pearson	1	-,211*	,400**
	Sig. (2 extremidades)		0,032	0,000
	N	104	104	104
Habilitações Literárias	Correlação de Pearson	-,211*	1	-0,011
	Sig. (2 extremidades)	0,032		0,908
	N	104	105	105
Antiguidade	Correlação de Pearson	,400**	-0,011	1
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,908	
	N	104	105	105

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Análise das correlações entre as variáveis em estudo no teste de hipóteses

Correlações													
		Idade	Habilitações Literárias	Antiguidade	JD_AUT	JD_SIG	JD_FED	JD_ID	JD_VAR	SAT_INT	SAT_EXT	INT_SAI	INT_PER
Idade	Correlação de Pearson	1	-,211*	,400**	0,006	0,018	-0,031	-0,126	-0,078	0,125	0,053	-,406**	0,168
	Sig. (2 extremidades)		0,032	0,000	0,950	0,856	0,757	0,203	0,432	0,208	0,593	0,000	0,089
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Habilitações Literárias	Correlação de Pearson	-,211*	1	-0,011	,251**	0,133	-0,013	0,024	,382**	0,104	0,003	0,049	0,023
	Sig. (2 extremidades)	0,032		0,908	0,010	0,175	0,894	0,810	0,000	0,293	0,972	0,621	0,813
	N	104	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Antiguidade	Correlação de Pearson	,400**	-0,011	1	,308**	0,059	-0,078	-0,015	0,150	0,073	0,082	-0,171	-0,003
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,908		0,001	0,552	0,429	0,878	0,127	0,462	0,406	0,080	0,977
	N	104	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
JD_AUT	Correlação de Pearson	0,006	,251**	,308**	1	,243*	,396**	,291**	,453**	,621**	,343**	-,379**	0,185
	Sig. (2 extremidades)	0,950	0,010	0,001		0,012	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,059
	N	104	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
JD_SIG	Correlação de Pearson	0,018	0,133	0,059	,243*	1	,246*	0,185	,245*	0,074	-0,102	0,019	0,057
	Sig. (2 extremidades)	0,856	0,175	0,552	0,012		0,011	0,059	0,012	0,455	0,300	0,850	0,562
	N	104	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
JD_FED	Correlação de Pearson	-	-0,013	-0,078	,396**	,246*	1	,341**	,311**	,623**	,465**	-,348**	,242*
	Sig. (2 extremidades)	0,031	0,894	0,429	0,000	0,011		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,013
	N	104	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
JD_ID	Correlação de Pearson	-0,126	0,024	-0,015	,291**	0,185	,341**	1	,316**	,261**	0,007	-0,041	0,080
	Sig. (2 extremidades)	0,203	0,810	0,878	0,003	0,059	0,000		0,001	0,007	0,942	0,678	0,418
	N	104	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Correlações

		Idade	Habilitações Literárias	Antiguidade	JD_AUT	JD_SIG	JD_FED	JD_ID	JD_VAR	SAT_INT	SAT_EXT	INT_SAI	INT_PER
JD_VAR	Correlação de Pearson	-0,078	,382**	0,150	,453**	,245*	,311**	,316**	1	,388**	0,132	-,222*	,233*
	Sig. (2 extremidades)	0,432	0,000	0,127	0,000	0,012	0,001	0,001		0,000	0,179	0,023	0,017
	N	104	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
SAT_INT	Correlação de Pearson	0,125	0,104	0,073	,621**	0,074	,623**	,261**	,388**	1	,672**	-,695**	,438**
	Sig. (2 extremidades)	0,208	0,293	0,462	0,000	0,455	0,000	0,007	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	104	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
SAT_EXT	Correlação de Pearson	0,053	0,003	0,082	,343**	-0,102	,465**	0,007	0,132	,672**	1	-,474**	,424**
	Sig. (2 extremidades)	0,593	0,972	0,406	0,000	0,300	0,000	0,942	0,179	0,000		0,000	0,000
	N	104	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
INT_SAI	Correlação de Pearson	-,406**	0,049	-0,171	-,379**	0,019	-,348**	-0,041	-,222*	-,695**	-,474**	1	-,533**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,621	0,080	0,000	0,850	0,000	0,678	0,023	0,000	0,000		0,000
	N	104	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
INT_PER	Correlação de Pearson	0,168	0,023	-0,003	0,185	0,057	,242*	0,080	,233*	,438**	,424**	-,533**	1
	Sig. (2 extremidades)	0,089	0,813	0,977	0,059	0,562	0,013	0,418	0,017	0,000	0,000	0,000	
	N	104	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Comparação entre Grupos

Resultados teste t-student para a variável sociodemográfica Sexo

Estatísticas de grupo					
	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
JD_AUT	Feminino	92	5,1902	1,31317	0,13691
	Masculino	13	6,0769	0,97567	0,27060
JD_SIG	Feminino	92	6,1141	1,24720	0,13003
	Masculino	13	6,4615	0,72058	0,19985
JD_FED	Feminino	92	5,3533	1,37189	0,14303
	Masculino	13	5,6538	1,31315	0,36420
JD_ID	Feminino	92	5,8207	1,09840	0,11452
	Masculino	13	5,5769	1,16987	0,32446
JD_VAR	Feminino	92	5,5761	1,34028	0,13973
	Masculino	13	5,8077	0,94733	0,26274
SAT_INT	Feminino	92	5,3816	1,28377	0,13384
	Masculino	13	5,7127	0,89134	0,24721
SAT_EXT	Feminino	92	4,8292	1,42059	0,14811
	Masculino	13	4,9316	1,30899	0,36305
INT_SAI	Feminino	92	1,9655	1,06892	0,11144
	Masculino	13	1,7911	0,88418	0,24523
INT_PER	Feminino	92	4,0312	1,03025	0,10741
	Masculino	13	4,1823	0,85886	0,23820

Teste de amostras independentes

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
JD_AUT	Variâncias iguais assumidas	0,869	0,354	-2,341	103	0,011	0,021	-0,88671	0,37880	-1,63797	-0,13545
	Variâncias iguais não assumidas			-2,924	18,767	0,004	0,009	-0,88671	0,30326	-1,52198	-0,25144
JD_SIG	Variâncias iguais assumidas	1,899	0,171	-0,979	103	0,165	0,330	-0,34741	0,35491	-1,05129	0,35648
	Variâncias iguais não assumidas			-1,457	23,749	0,079	0,158	-0,34741	0,23843	-0,83978	0,14496
JD_FED	Variâncias iguais assumidas	0,228	0,634	-0,743	103	0,230	0,459	-0,30059	0,40450	-1,10281	0,50164
	Variâncias iguais não assumidas			-0,768	15,937	0,227	0,454	-0,30059	0,39128	-1,13033	0,52916
JD_ID	Variâncias iguais assumidas	0,024	0,878	0,743	103	0,230	0,459	0,24373	0,32799	-0,40677	0,89422
	Variâncias iguais não assumidas			0,708	15,145	0,245	0,489	0,24373	0,34408	-0,48905	0,97651
JD_VAR	Variâncias iguais assumidas	0,637	0,427	-0,601	103	0,275	0,549	-0,23161	0,38537	-0,99590	0,53269
	Variâncias iguais não assumidas			-0,778	19,542	0,223	0,446	-0,23161	0,29759	-0,85330	0,39009
SAT_INT	Variâncias iguais assumidas	2,727	0,102	-0,898	103	0,186	0,371	-0,33105	0,36872	-1,06232	0,40023
	Variâncias iguais não assumidas			-1,178	19,841	0,126	0,253	-0,33105	0,28112	-0,91775	0,25566
SAT_EXT	Variâncias iguais assumidas	0,371	0,544	-0,245	103	0,403	0,807	-0,10238	0,41720	-0,92980	0,72503
	Variâncias iguais não assumidas			-0,261	16,267	0,399	0,797	-0,10238	0,39210	-0,93248	0,72771
INT_SAI	Variâncias iguais assumidas	1,365	0,245	0,561	103	0,288	0,576	0,17440	0,31084	-0,44207	0,79088
	Variâncias iguais não assumidas			0,647	17,371	0,263	0,526	0,17440	0,26936	-0,39298	0,74179
INT_PER	Variâncias iguais assumidas	0,616	0,434	-0,504	103	0,308	0,615	-0,15110	0,29979	-0,74566	0,44346
	Variâncias iguais não assumidas			-0,578	17,282	0,285	0,571	-0,15110	0,26130	-0,70171	0,39951

Resultados t-student para a variável sociodemográfica Progressão de Carreira

Estatísticas de grupo					
Progressão na carreira		N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
JD_AUT	Sim	34	5,7500	1,02433	0,17567
	Não	71	5,0845	1,37577	0,16327
JD_SIG	Sim	34	5,9853	1,23390	0,21161
	Não	71	6,2394	1,17977	0,14001
JD_FED	Sim	34	5,7647	1,14306	0,19603
	Não	71	5,2113	1,42844	0,16952
JD_ID	Sim	34	5,8971	1,15325	0,19778
	Não	71	5,7394	1,08516	0,12878
JD_VAR	Sim	34	5,8529	0,85749	0,14706
	Não	71	5,4859	1,45153	0,17227
SAT_INT	Sim	34	5,8016	0,98709	0,16928
	Não	71	5,2411	1,31680	0,15628
SAT_EXT	Sim	34	5,6374	1,13052	0,19388
	Não	71	4,4609	1,36448	0,16193
INT_SAI	Sim	34	1,7654	0,92819	0,15918
	Não	71	2,0294	1,09329	0,12975
INT_PER	Sim	34	4,3266	0,78031	0,13382
	Não	71	3,9175	1,08074	0,12826

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
JD_AUT	Variâncias iguais assumidas	1,371	0,244	2,505	103	0,007	0,014	0,66549	0,26566	0,13863	1,19236
	Variâncias iguais não assumidas			2,775	84,806	0,003	0,007	0,66549	0,23983	0,18863	1,14236
JD_SIG	Variâncias iguais assumidas	0,582	0,447	-1,018	103	0,156	0,311	-0,25414	0,24972	-0,74941	0,24112
	Variâncias iguais não assumidas			-1,002	62,565	0,160	0,320	-0,25414	0,25374	-0,76127	0,25298
JD_FED	Variâncias iguais assumidas	1,450	0,231	1,975	103	0,025	0,051	0,55344	0,28022	-0,00232	1,10919
	Variâncias iguais não assumidas			2,135	79,779	0,018	0,036	0,55344	0,25917	0,03766	1,06922
JD_ID	Variâncias iguais assumidas	0,106	0,745	0,682	103	0,248	0,496	0,15762	0,23096	-0,30044	0,61568
	Variâncias iguais não assumidas			0,668	61,688	0,253	0,507	0,15762	0,23601	-0,31421	0,62946
JD_VAR	Variâncias iguais assumidas	3,457	0,066	1,363	103	0,088	0,176	0,36703	0,26931	-0,16709	0,90114
	Variâncias iguais não assumidas			1,620	98,376	0,054	0,108	0,36703	0,22650	-0,08243	0,81648
SAT_INT	Variâncias iguais assumidas	2,223	0,139	2,201	103	0,015	0,030	0,56053	0,25463	0,05553	1,06552
	Variâncias iguais não assumidas			2,433	84,338	0,009	0,017	0,56053	0,23039	0,10240	1,01866
SAT_EXT	Variâncias iguais assumidas	1,704	0,195	4,359	103	0,000	0,000	1,17649	0,26990	0,64120	1,71177
	Variâncias iguais não assumidas			4,657	77,354	0,000	0,000	1,17649	0,25261	0,67351	1,67947
INT_SAI	Variâncias iguais assumidas	2,187	0,142	-1,213	103	0,114	0,228	-0,26400	0,21758	-0,69552	0,16751
	Variâncias iguais não assumidas			-1,286	75,670	0,101	0,203	-0,26400	0,20536	-0,67305	0,14504
INT_PER	Variâncias iguais assumidas	4,032	0,047	1,972	103	0,026	0,051	0,40906	0,20739	-0,00226	0,82038
	Variâncias iguais não assumidas			2,207	86,904	0,015	0,030	0,40906	0,18536	0,04063	0,77749

Resultados do teste ANOVA One Way para a variável sociodemográfica Valência onde exerce funções

Descritivas

					95% de Intervalo de Confiança para Média				
					Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo	
JD_AUT	UCCI	33	5,0303	1,62951	0,28366	4,4525	5,6081	1,00	7,00
	SAD	8	5,6250	1,30247	0,46049	4,5361	6,7139	3,00	7,00
	CACI	19	5,1053	1,31845	0,30247	4,4698	5,7407	1,00	6,50
	Lar Residencial	9	5,8889	0,60093	0,20031	5,4270	6,3508	5,00	7,00
	SIP	3	5,5000	0,50000	0,28868	4,2579	6,7421	5,00	6,00
	CRI	10	5,2000	1,20646	0,38152	4,3369	6,0631	2,50	7,00
	SIAC	2	4,5000	0,70711	0,50000	-1,8531	10,8531	4,00	5,00
	Clínica de Reabilitação	4	6,0000	0,91287	0,45644	4,5474	7,4526	5,00	7,00
	Cantinas Sociais	2	5,7500	1,06066	0,75000	-3,7797	15,2797	5,00	6,50
	CerciTransportesPortugal	14	5,6071	1,05936	0,28313	4,9955	6,2188	4,00	7,00
	Exerço funções em várias valências	104	5,3125	1,30568	0,12803	5,0586	5,5664	1,00	7,00
JD_SIG	UCCI	33	6,0455	1,36567	0,23773	5,5612	6,5297	1,00	7,00
	SAD	8	6,2500	0,96362	0,34069	5,4444	7,0556	4,50	7,00
	CACI	19	5,8684	1,69018	0,38776	5,0538	6,6831	1,50	7,00
	Lar Residencial	9	6,8889	0,33333	0,11111	6,6327	7,1451	6,00	7,00
	SIP	3	6,8333	0,28868	0,16667	6,1162	7,5504	6,50	7,00
	CRI	10	6,1500	0,70907	0,22423	5,6428	6,6572	5,00	7,00
	SIAC	2	6,2500	0,35355	0,25000	3,0734	9,4266	6,00	6,50
	Clínica de Reabilitação - Equilíbris	4	5,5000	1,29099	0,64550	3,4457	7,5543	4,00	7,00
	Cantinas Sociais	2	6,7500	0,35355	0,25000	3,5734	9,9266	6,50	7,00
	CerciTransportesPortugal	14	6,2857	0,84840	0,22674	5,7959	6,7756	4,50	7,00
	Exerço funções em várias valências	104	6,1635	1,20162	0,11783	5,9298	6,3971	1,00	7,00

Descritivas

					95% de Intervalo de Confiança para Média				
					Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo	
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão				
JD_FED	UCCI	33	5,5909	1,20840	0,21036	5,1624	6,0194	2,50	7,00
	SAD	8	5,6875	0,96130	0,33987	4,8838	6,4912	4,00	7,00
	CACI	19	4,9737	1,44793	0,33218	4,2758	5,6716	1,00	7,00
	Lar Residencial	9	5,3889	2,08833	0,69611	3,7837	6,9941	1,00	7,00
	SIP	3	6,0000	0,00000	0,00000	6,0000	6,0000	6,00	6,00
	CRI	10	5,2000	1,05935	0,33500	4,4422	5,9578	3,50	6,50
	SIAC	2	5,7500	1,06066	0,75000	-3,7797	15,2797	5,00	6,50
	Clínica de Reabilitação	4	6,3750	0,94648	0,47324	4,8689	7,8811	5,00	7,00
	Cantinas Sociais	2	6,5000	0,70711	0,50000	0,1469	12,8531	6,00	7,00
	CerciTransportesPortugal	14	5,0357	1,49954	0,40077	4,1699	5,9015	2,50	7,00
	Exerço funções em várias valências	104	5,4183	1,33858	0,13126	5,1579	5,6786	1,00	7,00
JD_ID	UCCI	33	5,4394	1,29758	0,22588	4,9793	5,8995	2,50	7,00
	SAD	8	5,8125	1,06695	0,37723	4,9205	6,7045	3,50	7,00
	CACI	19	5,9474	1,36315	0,31273	5,2903	6,6044	1,00	7,00
	Lar Residencial	9	6,2778	0,66667	0,22222	5,7653	6,7902	5,00	7,00
	SIP	3	6,1667	0,28868	0,16667	5,4496	6,8838	6,00	6,50
	CRI	10	5,7000	0,85635	0,27080	5,0874	6,3126	4,50	7,00
	SIAC	2	6,2500	0,35355	0,25000	3,0734	9,4266	6,00	6,50
	Clínica de Reabilitação - Equilíbris	4	5,3750	0,62915	0,31458	4,3739	6,3761	4,50	6,00
	Cantinas Sociais	2	6,5000	0,70711	0,50000	0,1469	12,8531	6,00	7,00
	CerciTransportesPortugal	14	6,0357	0,84271	0,22522	5,5491	6,5223	4,50	7,00
	Exerço funções em várias valências	104	5,7933	1,10956	0,10880	5,5775	6,0091	1,00	7,00

Descritivas

					95% de Intervalo de Confiança para Média				
					Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo	
JD_VAR	UCCI	33	5,1212	1,64901	0,28706	4,5365	5,7059	1,00	7,00
	SAD	8	6,0000	0,92582	0,32733	5,2260	6,7740	4,00	7,00
	CACI	19	5,9474	0,74339	0,17055	5,5891	6,3057	4,00	7,00
	Lar Residencial	9	5,0000	1,90394	0,63465	3,5365	6,4635	1,00	7,00
	SIP	3	6,3333	0,28868	0,16667	5,6162	7,0504	6,00	6,50
	CRI	10	6,1500	0,62583	0,19791	5,7023	6,5977	5,50	7,00
	SIAC	2	5,7500	1,06066	0,75000	-3,7797	15,2797	5,00	6,50
	Clínica de Reabilitação	4	5,8750	0,47871	0,23936	5,1133	6,6367	5,50	6,50
	Cantinas Sociais	2	5,7500	0,35355	0,25000	2,5734	8,9266	5,50	6,00
	CerciTransportesPortugal	14	5,8929	1,04105	0,27823	5,2918	6,4939	4,00	7,00
	Exerço funções em várias valências	104	5,6202	1,29318	0,12681	5,3687	5,8717	1,00	7,00
SAT_INT	UCCI	33	5,5380	1,33870	0,23304	5,0633	6,0127	2,67	7,00
	SAD	8	6,0741	0,79092	0,27963	5,4129	6,7354	4,61	6,82
	CACI	19	4,8532	1,26546	0,29032	4,2433	5,4631	1,64	6,17
	Lar Residencial	9	5,0436	1,63344	0,54448	3,7880	6,2992	1,18	6,83
	SIP	3	6,2636	0,87391	0,50455	4,0927	8,4345	5,30	7,00
	CRI	10	5,2344	0,97947	0,30974	4,5337	5,9351	3,32	6,59
	SIAC	2	4,9940	0,26254	0,18564	2,6352	7,3528	4,81	5,18
	Clínica de Reabilitação - Equilíbri	4	6,1206	1,02719	0,51360	4,4861	7,7551	5,05	7,00
	Cantinas Sociais	2	6,4402	0,37602	0,26589	3,0619	9,8186	6,17	6,71
	CerciTransportesPortugal	14	5,5757	1,05444	0,28181	4,9668	6,1845	3,18	6,76
	Exerço funções em várias valências	104	5,4375	1,23989	0,12158	5,1963	5,6786	1,18	7,00

Descritivas

					95% de Intervalo de Confiança para Média				
					Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo	
SAT_EXT	UCCI	33	5,3012	1,30476	0,22713	4,8385	5,7638	3,18	7,00
	SAD	8	5,4511	1,09013	0,38542	4,5397	6,3625	3,90	6,70
	CACI	19	4,2075	1,44830	0,33226	3,5094	4,9055	1,56	6,15
	Lar Residencial	9	4,5566	1,19325	0,39775	3,6394	5,4738	2,14	6,06
	SIP	3	4,8028	1,53947	0,88881	0,9785	8,6270	3,03	5,76
	CRI	10	3,8418	1,33668	0,42270	2,8856	4,7980	1,88	6,06
	SIAC	2	5,1903	1,14513	0,80973	-5,0983	15,4788	4,38	6,00
	Clínica de Reabilitação	4	5,8754	1,21454	0,60727	3,9428	7,8080	4,36	7,00
	Cantinas Sociais	2	6,0211	0,95763	0,67714	-2,5829	14,6250	5,34	6,70
	CerciTransportesPortugal	14	4,8693	1,27386	0,34045	4,1338	5,6049	3,03	7,00
	Exerço funções em várias valências	104	4,8694	1,37966	0,13529	4,6011	5,1377	1,56	7,00
INT_SAI	UCCI	33	1,9181	1,18362	0,20604	1,4984	2,3378	1,00	5,00
	SAD	8	1,3771	0,65626	0,23202	0,8285	1,9258	1,00	2,75
	CACI	19	2,3052	1,08050	0,24788	1,7844	2,8260	1,00	4,49
	Lar Residencial	9	2,1186	1,33817	0,44606	1,0900	3,1472	1,00	5,00
	SIP	3	1,2554	0,25761	0,14873	0,6154	1,8953	1,00	1,52
	CRI	10	1,8018	0,82411	0,26061	1,2123	2,3914	1,00	3,02
	SIAC	2	2,1160	0,15897	0,11241	0,6878	3,5443	2,00	2,23
	Clínica de Reabilitação - Equilíbris	4	1,7024	0,79375	0,39688	0,4394	2,9655	1,00	2,80
	Cantinas Sociais	2	2,1374	1,23486	0,87318	-8,9574	13,2322	1,26	3,01
	CerciTransportesPortugal	14	1,9168	0,97541	0,26069	1,3536	2,4800	1,00	4,47
	Exerço funções em várias valências	104	1,9338	1,04546	0,10252	1,7305	2,1371	1,00	5,00

Descritivas

					95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
	N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão				
UCCI	33	4,1060	1,01850	0,17730	3,7449	4,4671	1,00	5,00
SAD	8	4,3142	0,94861	0,33538	3,5212	5,1073	2,62	5,00
CACI	19	3,7730	1,03970	0,23852	3,2719	4,2741	1,00	5,00
Lar Residencial	9	4,0456	1,13178	0,37726	3,1756	4,9156	1,91	5,00
SIP	3	4,8001	0,34625	0,19991	3,9400	5,6602	4,40	5,00
INT_PER CRI	10	4,2091	0,75352	0,23829	3,6701	4,7482	3,00	5,00
SIAC	2	4,1046	0,85229	0,60266	-3,5530	11,7621	3,50	4,71
Clínica de Reabilitação	4	4,2978	1,15875	0,57937	2,4540	6,1416	2,58	5,00
Cantinas Sociais	2	2,7978	2,54246	1,79779	-20,0453	25,6408	1,00	4,60
CerciTransportesPortugal	14	4,0464	0,93565	0,25006	3,5061	4,5866	2,69	5,00
Exerço funções em várias valências	104	4,0601	1,00767	0,09881	3,8641	4,2560	1,00	5,00

Nota: *UCCI - Unidade de Cuidados Continuados Integrados; *SAD - Serviço de Apoio Domiciliário; *CACI - Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão; * SIP - Serviço de Intervenção Precoce; *SIAC - Serviço de Intervenção e Apoio à Criança

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
JD_AUT	Entre Grupos	12,256	9	1,362	0,784	0,632
	Nos grupos	163,337	94	1,738		
	Total	175,594	103			
JD_SIG	Entre Grupos	10,931	9	1,215	0,829	0,592
	Nos grupos	137,791	94	1,466		
	Total	148,721	103			
JD_FED	Entre Grupos	15,089	9	1,677	0,930	0,503
	Nos grupos	169,466	94	1,803		
	Total	184,555	103			
JD_ID	Entre Grupos	10,144	9	1,127	0,908	0,522
	Nos grupos	116,662	94	1,241		
	Total	126,805	103			
JD_VAR	Entre Grupos	20,567	9	2,285	1,416	0,192
	Nos grupos	151,681	94	1,614		
	Total	172,248	103			
SAT_INT	Entre Grupos	18,457	9	2,051	1,378	0,209
	Nos grupos	139,888	94	1,488		
	Total	158,345	103			
SAT_EXT	Entre Grupos	35,544	9	3,949	2,313	0,021
	Nos grupos	160,511	94	1,708		
	Total	196,056	103			
INT_SAI	Entre Grupos	7,338	9	0,815	0,728	0,682
	Nos grupos	105,240	94	1,120		
	Total	112,577	103			
INT_PER	Entre Grupos	7,439	9	0,827	0,800	0,617
	Nos grupos	97,148	94	1,033		
	Total	104,587	103			

Resultados do teste ANOVA *One Way* para a variável sociodemográfica Vínculo Contratual

Descritivas								
					95% de Intervalo de Confiança para Média			
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior	Mínimo Máximo
JD_AUT	CT a termo certo	27	4,9259	1,43918	0,27697	4,3566	5,4952	1,00 7,00
	CT a termo incerto	6	5,0833	1,15830	0,47288	3,8678	6,2989	3,00 6,00
	CT sem termo	62	5,4274	1,27346	0,16173	5,1040	5,7508	1,50 7,00
	Prestação de Serviços	10	5,6500	1,13162	0,35785	4,8405	6,4595	4,00 7,00
	Total	105	5,3000	1,30568	0,12742	5,0473	5,5527	1,00 7,00
JD_SIG	CT a termo certo	27	6,1111	1,29595	0,24941	5,5985	6,6238	1,50 7,00
	CT a termo incerto	6	5,8333	1,08012	0,44096	4,6998	6,9669	4,00 7,00
	CT sem termo	62	6,2097	1,18234	0,15016	5,9094	6,5099	1,00 7,00
	Prestação de Serviços	10	6,1500	1,22588	0,38766	5,2731	7,0269	3,50 7,00
	Total	105	6,1571	1,19758	0,11687	5,9254	6,3889	1,00 7,00
JD_FED	CT a termo certo	27	5,6296	1,20570	0,23204	5,1527	6,1066	1,00 7,00
	CT a termo incerto	6	5,5833	0,86120	0,35158	4,6796	6,4871	4,50 7,00
	CT sem termo	62	5,2097	1,46138	0,18560	4,8386	5,5808	1,00 7,00
	Prestação de Serviços	10	5,7500	1,33853	0,42328	4,7925	6,7075	3,50 7,00
	Total	105	5,3905	1,36223	0,13294	5,1269	5,6541	1,00 7,00
JD_ID	CT a termo certo	27	5,8333	1,35873	0,26149	5,2958	6,3708	1,00 7,00
	CT a termo incerto	6	6,0000	0,54772	0,22361	5,4252	6,5748	5,50 7,00
	CT sem termo	62	5,7258	1,07000	0,13589	5,4541	5,9975	2,50 7,00
	Prestação de Serviços	10	5,9500	0,86442	0,27335	5,3316	6,5684	4,50 7,00
	Total	105	5,7905	1,10458	0,10780	5,5767	6,0042	1,00 7,00

Descritivas

		95% de Intervalo de Confiança para Média							
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo
JD_VAR	CT a termo certo	27	5,5000	1,18484	0,22802	5,0313	5,9687	2,00	7,00
	CT a termo incerto	6	5,8333	0,25820	0,10541	5,5624	6,1043	5,50	6,00
	CT sem termo	62	5,5726	1,47060	0,18677	5,1991	5,9460	1,00	7,00
	Prestação de Serviços	10	5,9500	0,68516	0,21667	5,4599	6,4401	5,00	7,00
	Total	105	5,6048	1,29662	0,12654	5,3538	5,8557	1,00	7,00
SAT_INT	CT a termo certo	27	5,4334	1,28577	0,24745	4,9247	5,9420	1,64	7,00
	CT a termo incerto	6	5,1949	1,01873	0,41590	4,1258	6,2640	3,77	6,64
	CT sem termo	62	5,3425	1,28299	0,16294	5,0167	5,6683	1,18	7,00
	Prestação de Serviços	10	6,0266	0,93180	0,29466	5,3600	6,6931	4,64	7,00
	Total	105	5,4226	1,24327	0,12133	5,1820	5,6632	1,18	7,00
SAT_EXT	CT a termo certo	27	4,9578	1,35088	0,25998	4,4235	5,4922	1,56	7,00
	CT a termo incerto	6	3,9678	1,55307	0,63404	2,3380	5,5977	1,56	5,52
	CT sem termo	62	4,8310	1,34972	0,17141	4,4883	5,1738	1,88	7,00
	Prestação de Serviços	10	5,1207	1,76257	0,55737	3,8598	6,3816	3,20	7,00
	Total	105	4,8419	1,40166	0,13679	4,5706	5,1132	1,56	7,00
INT_SAI	CT a termo certo	27	2,0145	1,07119	0,20615	1,5908	2,4383	1,00	5,00
	CT a termo incerto	6	2,0649	1,05602	0,43112	0,9567	3,1732	1,00	3,57
	CT sem termo	62	1,9077	1,06687	0,13549	1,6367	2,1786	1,00	5,00
	Prestação de Serviços	10	1,9058	0,97436	0,30812	1,2088	2,6028	1,00	4,00
	Total	105	1,9440	1,04561	0,10204	1,7416	2,1463	1,00	5,00
INT_PER	CT a termo certo	27	4,2630	0,76972	0,14813	3,9585	4,5675	2,60	5,00
	CT a termo incerto	6	3,8164	1,48130	0,60474	2,2619	5,3709	1,00	5,00
	CT sem termo	62	3,9605	1,07168	0,13610	3,6883	4,2326	1,00	5,00
	Prestação de Serviços	10	4,1697	0,88656	0,28035	3,5355	4,8039	2,70	5,00
	Total	105	4,0500	1,00814	0,09838	3,8549	4,2451	1,00	5,00

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
JD_AUT	Entre Grupos	6,291	3	2,097	1,239	0,300
	Nos grupos	171,009	101	1,693		
	Total	177,300	104			
JD_SIG	Entre Grupos	0,858	3	0,286	0,195	0,900
	Nos grupos	148,299	101	1,468		
	Total	149,157	104			
JD_FED	Entre Grupos	5,087	3	1,696	0,911	0,438
	Nos grupos	187,904	101	1,860		
	Total	192,990	104			
JD_ID	Entre Grupos	0,827	3	0,276	0,221	0,882
	Nos grupos	126,064	101	1,248		
	Total	126,890	104			
JD_VAR	Entre Grupos	1,866	3	0,622	0,363	0,780
	Nos grupos	172,982	101	1,713		
	Total	174,848	104			
SAT_INT	Entre Grupos	4,359	3	1,453	0,938	0,425
	Nos grupos	156,396	101	1,548		
	Total	160,755	104			
SAT_EXT	Entre Grupos	5,732	3	1,911	0,972	0,409
	Nos grupos	198,593	101	1,966		
	Total	204,325	104			
INT_SAI	Entre Grupos	0,318	3	0,106	0,095	0,963
	Nos grupos	113,385	101	1,123		
	Total	113,703	104			
INT_PER	Entre Grupos	2,192	3	0,731	0,713	0,546
	Nos grupos	103,508	101	1,025		
	Total	105,700	104			

ANEXO H – Hipótese 1.1: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Autonomia da Tarefa e a Intenção de saída

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_SAI
X : JD_AUT
M : SAT_INT

Sample

Size: 105

OUTCOME VARIABLE:

SAT_INT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6212	,3859	,9585	64,7115	1,0000	103,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,2878	,4012	5,7018	,0000	1,4920	3,0835
JD_AUT	,5915	,0735	8,0443	,0000	,4457	,7373

OUTCOME VARIABLE:

INT_SAI

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6982	,4874	,5714	48,5021	2,0000	102,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,9916	,3553	14,0482	,0000	4,2868	5,6964
JD_AUT	,0689	,0724	,9513	,3437	-,0748	,2126
SAT_INT	-,6294	,0761	-8,2733	,0000	-,7803	-,4785

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
,0689	,0724	,9513	,3437	-,0748	,2126

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_INT	-,3723	,0669	-,5040	-,2378

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_SAI
X : JD_AUT
M : SAT_EXT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_EXT

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model Summary	,3431	,1177	1,7503	13,7401	1,0000	103,0000	,0003

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		2,8900	,5422	5,3302	,0000	1,8147	3,9653
JD_AUT		,3683	,0994	3,7068	,0003	,1712	,5653

OUTCOME VARIABLE:
INT_SAI

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model Summary	,5269	,2777	,8052	19,6043	2,0000	102,0000	,0000

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		4,3924	,4154	10,5743	,0000	3,5685	5,2163
JD_AUT		-,1962	,0717	-2,7349	,0074	-,3385	-,0539
SAT_EXT		-,2909	,0668	-4,3527	,0000	-,4235	-,1583

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	-,1962	,0717	-2,7349	,0074	-,3385	-,0539

Indirect effect(s) of X on Y:	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_EXT	-,1071	,0426	-,2042	-,0382

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_PER
X : JD_AUT
M : SAT_INT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_INT

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6212	,3859	,9585	64,7115	1,0000	103,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,2878	,4012	5,7018	,0000	1,4920	3,0835
JD_AUT	,5915	,0735	8,0443	,0000	,4457	,7373

OUTCOME VARIABLE:
INT_PER

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4522	,2045	,8244	13,1067	2,0000	102,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,3166	,4268	5,4277	,0000	1,4700	3,1632
JD_AUT	-,1098	,0870	-1,2618	,2099	-,2824	,0628
SAT_INT	,4270	,0914	4,6724	,0000	,2457	,6082

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	-,1098	,0870	-1,2618	,2099	-,2824	,0628

Indirect effect(s) of X on Y:	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_INT	,2525	,0671	,1116	,3818

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_PER
X : JD_AUT
M : SAT_EXT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_EXT

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model Summary	,3431	,1177	1,7503	13,7401	1,0000	103,0000	,0003

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		2,8900	,5422	5,3302	,0000	1,8147	3,9653
JD_AUT		,3683	,0994	3,7068	,0003	,1712	,5653

OUTCOME VARIABLE:
INT_PER

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model Summary	,4265	,1819	,8478	11,3401	2,0000	102,0000	,0000

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		2,4429	,4262	5,7315	,0000	1,5975	3,2883
JD_AUT		,0344	,0736	,4666	,6417	-,1117	,1804
SAT_EXT		,2943	,0686	4,2917	,0000	,1583	,4303

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	,0344	,0736	,4666	,6417	-,1117	,1804

Indirect effect(s) of X on Y:	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_EXT	,1084	,0430	,0365	,2028

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

ANEXO I – Hipótese 1.2: A Satisfação Laboral medeia a relação entre o Significado da Tarefa e a Intenção de saída

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_SAI
X : JD_SIG
M : SAT_INT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_INT

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,0737	,0054	1,5523	,5624	1,0000	103,0000	,4550

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,9515	,6398	7,7395	,0000	3,6827	6,2204
JD_SIG	,0765	,1020	,7499	,4550	-,1258	,2788

OUTCOME VARIABLE:
INT_SAI

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6984	,4878	,5710	48,5725	2,0000	102,0000	,0000

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,7590	,4880	9,7527	,0000	3,7911	5,7269
JD_SIG	,0613	,0620	,9888	,3251	-,0617	,1844
SAT_INT	-,5888	,0598	-9,8527	,0000	-,7073	-,4703

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y						
	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	,0613	,0620	,9888	,3251	-,0617	,1844

Indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_INT	-,0450	,0850	-,2187	,1075

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_SAI
X : JD_SIG
M : SAT_EXT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_EXT

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1020	,0104	1,9631	1,0837	1,0000	103,0000	,3003

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,5772	,7195	7,7518	,0000	4,1503	7,0041
JD_SIG	-,1194	,1147	-1,0410	,3003	-,3469	,1081

OUTCOME VARIABLE:
INT_SAI

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4750	,2256	,8633	14,8562	2,0000	102,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,8285	,6004	6,3769	,0000	2,6377	5,0193
JD_SIG	-,0262	,0765	-,3426	,7326	-,1779	,1255
SAT_EXT	-,3559	,0653	-5,4467	,0000	-,4855	-,2263

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	-,0262	,0765	-,3426	,7326	-,1779	,1255

Indirect effect(s) of X on Y:	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_EXT	,0425	,0425	-,0548	,1176

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_PER
X : JD_SIG
M : SAT_INT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_INT

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,0737	,0054	1,5523	,5624	1,0000	103,0000	,4550

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,9515	,6398	7,7395	,0000	3,6827	6,2204
JD_SIG	,0765	,1020	,7499	,4550	-,1258	,2788

OUTCOME VARIABLE:
INT_PER

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4389	,1927	,8366	12,1704	2,0000	102,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,0010	,5907	3,3877	,0010	,8294	3,1727
JD_SIG	,0211	,0751	,2816	,7788	-,1278	,1701
SAT_INT	,3538	,0723	4,8915	,0000	,2104	,4973

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	,0211	,0751	,2816	,7788	-,1278	,1701

Indirect effect(s) of X on Y:	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_INT	,0271	,0535	-,0711	,1424

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_PER
X : JD_SIG
M : SAT_EXT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_EXT

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1020	,0104	1,9631	1,0837	1,0000	103,0000	,3003

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,5772	,7195	7,7518	,0000	4,1503	7,0041
JD_SIG	-,1194	,1147	-1,0410	,3003	-,3469	,1081

OUTCOME VARIABLE:
INT_PER

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4363	,1904	,8390	11,9929	2,0000	102,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,0088	,5919	3,3941	,0010	,8349	3,1828
JD_SIG	,0856	,0754	1,1349	,2591	-,0640	,2351
SAT_EXT	,3127	,0644	4,8551	,0000	,1850	,4405

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	,0856	,0754	1,1349	,2591	-,0640	,2351

Indirect effect(s) of X on Y:	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_EXT	-,0373	,0376	-,1071	,0429

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

ANEXO J – Hipótese 1.3: A Satisfação Laboral medeia a relação entre o Feedback e a Intenção de saída

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_SAI
X : JD_FED
M : SAT_INT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_INT

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6235	,3888	,9540	65,5072	1,0000	103,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,3552	,3908	6,0265	,0000	1,5801	3,1302
JD_FED	,5690	,0703	8,0937	,0000	,4296	,7085

OUTCOME VARIABLE:
INT_SAI

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,7035	,4949	,5631	49,9659	2,0000	102,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,9319	,3492	14,1243	,0000	4,2393	5,6245
JD_FED	,1075	,0691	1,5553	,1230	-,0296	,2445
SAT_INT	-,6578	,0757	-8,6901	,0000	-,8080	-,5077

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	,1075	,0691	1,5553	,1230	-,0296	,2445

Indirect effect(s) of X on Y:	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_INT	-,3743	,0713	-,5048	-,2307

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_SAI
X : JD_FED
M : SAT_EXT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_EXT

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4651	,2163	1,5546	28,4307	1,0000	103,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,2622	,4989	4,5347	,0000	1,2728	3,2516
JD_FED	,4786	,0898	5,3320	,0000	,3006	,6566

OUTCOME VARIABLE:
INT_SAI

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4953	,2454	,8412	16,5813	2,0000	102,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,0551	,4019	10,0889	,0000	3,2579	4,8524
JD_FED	-,1246	,0746	-1,6710	,0978	-,2726	,0233
SAT_EXT	-,2973	,0725	-4,1014	,0001	-,4410	-,1535

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y						
	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	-,1246	,0746	-1,6710	,0978	-,2726	,0233

Indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_EXT	-,1423	,0554	-,2655	-,0556

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_PER
X : JD_FED
M : SAT_INT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_INT

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6235	,3888	,9540	65,5072	1,0000	103,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,3552	,3908	6,0265	,0000	1,5801	3,1302
JD_FED	,5690	,0703	8,0937	,0000	,4296	,7085

OUTCOME VARIABLE:
INT_PER

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4400	,1936	,8356	12,2446	2,0000	102,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,1864	,4254	5,1399	,0000	1,3427	3,0302
JD_FED	-,0376	,0842	-,4462	,6564	-,2045	,1294
SAT_INT	,3810	,0922	4,1314	,0001	,1981	,5639

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	-,0376	,0842	-,4462	,6564	-,2045	,1294

Indirect effect(s) of X on Y:	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_INT	,2168	,0740	,0820	,3687

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_PER
X : JD_FED
M : SAT_EXT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_EXT

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4651	,2163	1,5546	28,4307	1,0000	103,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,2622	,4989	4,5347	,0000	1,2728	3,2516
JD_FED	,4786	,0898	5,3320	,0000	,3006	,6566

OUTCOME VARIABLE:
INT_PER

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4275	,1827	,8469	11,4022	2,0000	102,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,4363	,4033	6,0411	,0000	1,6364	3,2363
JD_FED	,0423	,0748	,5653	,5731	-,1061	,1907
SAT_EXT	,2862	,0727	3,9348	,0002	,1419	,4304

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	,0423	,0748	,5653	,5731	-,1061	,1907

Indirect effect(s) of X on Y:	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_EXT	,1369	,0478	,0530	,2423

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

ANEXO K – Hipótese 1.4: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Identidade da Tarefa e a Intenção de saída

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_SAI
X : JD_ID
M : SAT_INT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_INT

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2610	,0681	1,4544	7,5272	1,0000	103,0000	,0072

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,7218	,6310	5,8981	,0000	2,4703	4,9732
JD_ID	,2937	,1071	2,7436	,0072	,0814	,5061

OUTCOME VARIABLE:
INT_SAI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,7099	,5040	,5529	51,8267	2,0000	102,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,4671	,4500	9,9273	,0000	3,5745	5,3596
JD_ID	,1425	,0684	2,0840	,0397	,0069	,2781
SAT_INT	-,6175	,0608	-10,1640	,0000	-,7380	-,4970

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	,1425	,0684	2,0840	,0397	,0069	,2781

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_INT	-,1814	,0990	-,3869	,0012

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_SAI
X : JD_ID
M : SAT_EXT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_EXT

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model Summary	,0072	,0001	1,9836	,0053	1,0000	103,0000	,9422

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		4,7893	,7369	6,4990	,0000	3,3278	6,2508
JD_ID		,0091	,1250	,0727	,9422	-,2389	,2571

OUTCOME VARIABLE:
INT_SAI

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model Summary	,4755	,2261	,8627	14,9010	2,0000	102,0000	,0000

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		3,8616	,5771	6,6916	,0000	2,7169	5,0062
JD_ID		-,0357	,0825	-,4324	,6664	-,1992	,1279
SAT_EXT		-,3534	,0650	-5,4387	,0000	-,4823	-,2245

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	-,0357	,0825	-,4324	,6664	-,1992	,1279

Indirect effect(s) of X on Y:	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_EXT	-,0032	,0460	-,1140	,0717

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_PER
X : JD_ID
M : SAT_INT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_INT

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model Summary	,2610	,0681	1,4544	7,5272	1,0000	103,0000	,0072

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		3,7218	,6310	5,8981	,0000	2,4703	4,9732
JD_ID		,2937	,1071	2,7436	,0072	,0814	,5061

OUTCOME VARIABLE:
INT_PER

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model Summary	,4397	,1933	,8360	12,2211	2,0000	102,0000	,0000

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		2,2761	,5533	4,1136	,0001	1,1786	3,3736
JD_ID		-,0338	,0841	-,4014	,6889	-,2005	,1330
SAT_INT		,3632	,0747	4,8616	,0000	,2150	,5113

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y		Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
		-,0338	,0841	-,4014	,6889	-,2005	,1330

Indirect effect(s) of X on Y:		Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_INT		,1067	,0634	-,0013	,2489

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_PER
X : JD_ID
M : SAT_EXT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_EXT

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,0072	,0001	1,9836	,0053	1,0000	103,0000	,9422

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		4,7893	,7369	6,4990	,0000	3,3278	6,2508
JD_ID		,0091	,1250	,0727	,9422	-,2389	,2571

OUTCOME VARIABLE:
INT_PER

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4314	,1861	,8435	11,6588	2,0000	102,0000	,0000

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		2,1675	,5706	3,7986	,0002	1,0357	3,2993
JD_ID		,0701	,0815	,8604	,3916	-,0916	,2319
SAT_EXT		,3049	,0643	4,7453	,0000	,1774	,4323

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y		Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
		,0701	,0815	,8604	,3916	-,0916	,2319

Indirect effect(s) of X on Y:		Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_EXT		,0028	,0399	-,0650	,0941

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

ANEXO L – Hipótese 1.5: A Satisfação Laboral medeia a relação entre a Variedade da Tarefa e a Intenção de saída

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_SAI
X : JD_VAR
M : SAT_INT

Sample

Size: 105

OUTCOME VARIABLE:

SAT_INT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3883	,1508	1,3254	18,2899	1,0000	103,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,3357	,5007	6,6615	,0000	2,3426	4,3288
JD_VAR	,3723	,0871	4,2767	,0000	,1997	,5450

OUTCOME VARIABLE:

INT_SAI

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6968	,4856	,5735	48,1362	2,0000	102,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,9594	,3940	12,5873	,0000	4,1779	5,7409
JD_VAR	,0451	,0621	,7256	,4697	-,0782	,1684
SAT_INT	-,6027	,0648	-9,2989	,0000	-,7313	-,4741

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
,0451	,0621	,7256	,4697	-,0782	,1684

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_INT	-,2244	,0791	-,3714	-,0650

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_SAI
X : JD_VAR
M : SAT_EXT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_EXT

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model Summary	,1322	,0175	1,9491	1,8313	1,0000	103,0000	,1789

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		4,0411	,6072	6,6549	,0000	2,8368	5,2454
JD_VAR		,1429	,1056	1,3532	,1789	-,0665	,3523

OUTCOME VARIABLE:
INT_SAI

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model Summary	,5007	,2507	,8353	17,0594	2,0000	102,0000	,0000

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		4,3132	,4754	9,0732	,0000	3,3703	5,2561
JD_VAR		-,1311	,0697	-1,8798	,0630	-,2694	,0072
SAT_EXT		-,3376	,0645	-5,2334	,0000	-,4655	-,2096

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	-,1311	,0697	-1,8798	,0630	-,2694	,0072

Indirect effect(s) of X on Y:	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_EXT	-,0482	,0380	-,1202	,0302

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_PER
X : JD_VAR
M : SAT_INT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_INT

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model Summary	,3883	,1508	1,3254	18,2899	1,0000	103,0000	,0000

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		3,3357	,5007	6,6615	,0000	2,3426	4,3288
JD_VAR		,3723	,0871	4,2767	,0000	,1997	,5450

OUTCOME VARIABLE:
INT_PER

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model Summary	,4435	,1967	,8325	12,4864	2,0000	102,0000	,0000

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		1,9271	,4747	4,0595	,0001	,9855	2,8686
JD_VAR		,0575	,0749	,7681	,4442	-,0910	,2060
SAT_INT		,3320	,0781	4,2521	,0000	,1772	,4869

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y		Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
		,0575	,0749	,7681	,4442	-,0910	,2060

Indirect effect(s) of X on Y:		Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_INT		,1236	,0553	,0300	,2498

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : INT_PER
X : JD_VAR
M : SAT_EXT

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
SAT_EXT

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1322	,0175	1,9491	1,8313	1,0000	103,0000	,1789

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		4,0411	,6072	6,6549	,0000	2,8368	5,2454
JD_VAR		,1429	,1056	1,3532	,1789	-,0665	,3523

OUTCOME VARIABLE:
INT_PER

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4604	,2120	,8166	13,7212	2,0000	102,0000	,0000

Model		coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant		1,8701	,4700	3,9789	,0001	,9379	2,8024
JD_VAR		,1400	,0689	2,0303	,0449	,0032	,2767
SAT_EXT		,2882	,0638	4,5184	,0000	,1617	,4147

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y		Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
		,1400	,0689	2,0303	,0449	,0032	,2767

Indirect effect(s) of X on Y:		Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
SAT_EXT		,0412	,0351	-,0246	,1131

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----