



ACADEMIA DA FORÇA AÉREA

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

Tomás Marques Garcia

Aspirante a Oficial-Aluno/Piloto-Aviador 140675-C

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em

Aeronáutica Militar, na Especialidade de Piloto-Aviador

Júri

Presidente: MGEN/PILAV Sérgio Roberto Leite da Costa Pereira

Orientador(a): Prof.^a Doutora Sónia P. Gonçalves

Coorientador(a): CAP/PSI/134034-E Ana Patrícia Correia Gomes

Vogal: Prof.^a Doutora Ana Moreira

Sintra, maio de 2022

Este trabalho foi elaborado com finalidade essencialmente acadêmica, durante a frequência do curso de Mestrado em Aeronáutica Militar. As opiniões do autor, expressas com total liberdade acadêmica, reportam-se ao período em que foram escritas, mas podem não representar a doutrina sustentada pela Academia da Força Aérea.

Agradecimentos

Sirvo-me desta pequena secção da investigação, para expressar os meus agradecimentos a todas as pessoas que contribuíram para a realização da mesma e para a conclusão de mais uma etapa na minha vida. Assim, de forma sincera, faço os seguintes agradecimentos:

Em primeiro lugar, à Academia da Força Aérea, não só pela formação académica e militar administrada ao longo dos últimos 5 anos, mas pela passagem de todos os valores, experiências e vivências que me tornam na pessoa que sou hoje.

À minha orientadora, Senhora Professora Doutora Sónia Gonçalves, pela sua inteira disponibilidade na revisão, pelas importantes sugestões e dúvidas retiradas ao longo destes últimos meses. Todos estes fatores foram fulcrais para a conclusão desta investigação. Para o futuro, levo de si, um exemplo de profissionalismo e de dedicação com o trabalho.

À minha coorientadora, Senhora Capitão Ana Gomes, pelo seu apoio no decorrer desta fase, e por, apesar das circunstâncias pessoais, estar sempre presente e disponível para qualquer tipo de esclarecimentos da minha parte.

Agradeço especialmente àqueles que me acompanham desde o primeiro dia nesta instituição, os Kaisers, por todos os momentos vividos. Pelos bons e pelos mais adversos que, ultrapassámos sempre juntos. Com toda a certeza sei que, para sempre, vão ficar as nossas histórias para um dia mais tarde recordar.

Um especial agradecimento, aos meus pais, João e Paula, o meu braço direito e o meu braço esquerdo, por me apoiarem em todas as circunstâncias e serem o meu porto de abrigo. Por me ouvirem quando mais preciso e por serem o pilar da minha vida e a fonte de tudo o que sou.

Às minhas irmãs, Maria João e Rita, por estarem sempre dispostas para me ajudar, seja qual for a circunstância e por serem as minhas melhores amigas.

À Joana, por estar presente nos bons e maus momentos, por me acompanhar em todo o meu percurso e por me dar forças quando mais preciso.

Página Intencionalmente em branco

Resumo

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

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

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

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

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

Página Intencionalmente em branco

Abstract

This study's main objective is to analyse how Organisational Identification correlates with Job Satisfaction and verify the impact of Construed External Prestige on both Organizational Identification and Job Satisfaction in the military context. It is also an objective to study the mediation effect of Organizational Identification on the relationship between Construed External Prestige and Job Satisfaction.

For the development of this study, it was used a quantitative methodology applying a survey through the Google Forms platform. The population aimed at in this study was all the military from the Portuguese Air Force besides personnel in training. It was obtained a sample of 675 individuals participating.

The results obtained allowed to verify a positive correlation between the Construed External Prestige and Organisational Identification and with Job Satisfaction. In the same way, Organizational Identification also has a positive correlation with Job Satisfaction. Regarding the mediation effect, we can conclude that organizational identification partially mediates the relationship between the two other variables. The results also indicate that the levels of these variables change according to marital status, tenure, rank and mission type.

This investigation leads to the development of the knowledge on Organizational Identification in the military universe, and it shows the influence of this variable on Job satisfaction. On the other hand, Construed External Prestige has the potential to be a tool used as a way to improve Job Satisfaction and possibly reduce the intention of leaving the institution.

Key Words: Organisational Identification; Construed External Prestige; Job Satisfaction; Portuguese Air Force

Página Intencionalmente em branco

Índice

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Abstract	vii
Índice.....	ix
Índice de Tabelas.....	xiii
Índice de Figuras	xv
Lista de Abreviaturas e Siglas.....	xvii
1.Introdução.....	1
2. Revisão da Literatura	5
2.1 Identificação Organizacional.....	5
2.1.1 Identificações do Indivíduo: Saliência das Categorias.....	7
2.1.2 Os Dois Caminhos da Identificação Organizacional.....	7
2.1.2.1 Teoria da Identidade Social.....	8
2.1.2.2 Teoria da auto-categorização.....	9
2.1.3 Antecedentes da Identificação Organizacional	10
2.1.3.1 Prestígio Exterior Percebido.....	12
2.1.4 Consequências da Identificação Organizacional.....	13
2.2 Satisfação no Trabalho	15
2.2.1 Teorias da Satisfação no Trabalho	16
2.2.1.1 Teorias Situacionais	16
2.2.1.1.1 Abordagem Bifatorial – Teoria dos Fatores Higiênicos e Motivacionais. 16	
2.2.1.1.2 Modelo das Características da Função por Hackman e Oldham.....	17
2.2.3 Teorias Individuais	18
2.2.3.1 Teoria da adaptação ao trabalho.....	18
2.2.3.2 Teoria da Discrepância.....	18
2.2.4 Teorias de Interação Social	19
2.2.4.1 Teoria do Processamento Social da Informação	19
2.2.5 Determinantes da Satisfação no Trabalho.....	20
2.2.6 - Consequências da Satisfação no Trabalho.....	21
2.3 Prestígio Exterior Percebido e a Identificação Organizacional.....	22

2.4	Identificação Organizacional e Satisfação no Trabalho	23
2.5	Modelo de Análise e Hipóteses	23
3.	Metodologia	27
3.1	Desenho da Pesquisa	27
3.2	Caracterização do instrumento de recolha de dados	27
3.2.1	Instrumento de medida do Prestígio Exterior Percebido.....	27
3.2.2	Instrumento de medida da Identificação Organizacional.....	28
3.2.3	Instrumento de medida da Satisfação no Trabalho	28
3.3	Procedimento de recolha de dados	28
3.4	População e Amostra.....	28
4.	Resultados	33
4.1	Análise das Qualidades Psicométricas dos Instrumentos.....	33
4.1.1	Análise de Fiabilidade das Escalas.....	33
4.1.1.1	Análise de Fiabilidade da Identificação Organizacional.....	33
4.1.1.2	Análise de Fiabilidade do Prestígio Exterior Percebido.....	34
4.1.1.3	Análise de Fiabilidade da Satisfação no Trabalho	34
4.1.2	Análise de Sensibilidade	35
4.1.3	Análise Descritiva	36
4.2	Correlações entre variáveis	38
4.3	Análise de Mediação entre as Variáveis	39
4.4	Análise Complementar	40
4.4.1	Estado civil.....	40
4.4.2	Tempo de Serviço.....	41
4.4.3	Área de Serviço	42
4.4.4	– Categoria/Postos.....	43
4.4.4	– Regime de Contrato.....	46
5.	Discussão de Resultados	49
6.	Conclusão.....	55
6.1	Conclusões Principais	55
6.2	Contribuições do Estudo	57
6.3	Limitações da Investigação	57
6.4	Sugestões para Investigações Futuras	58

7. Referências Bibliográficas	59
Anexo A	A-1
Anexo B.....	B-1
Anexo C.....	C-1
Anexo D	D-1
Anexo E.....	E-1
Anexo F.....	F-1
Anexo G	G-1
Anexo H	H-1

Página Intencionalmente em branco

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Síntese das Teorias de Satisfação no Trabalho	20
Tabela 2 - Caracterização Sociodemográfica da Amostra	29
Tabela 3 - Categorias obtidas na amostra.....	30
Tabela 4 - Postos em função da categoria de Oficiais Gerais	30
Tabela 5 - Postos em função da categoria de Oficiais Superiores	30
Tabela 6 - Postos em função da categoria Capitães e Subalternos.....	31
Tabela 7 - Postos em função da categoria de Sargentos	31
Tabela 8- Postos em função da categoria de Praças	31
Tabela 9 - Alpha de Cronbach para a escala da Identificação Organizacional	33
Tabela 10 - Alpha de Cronbach para a escala do Prestígio Exterior Percebido.....	34
Tabela 11 - Alpha de Cronbach para a escala da Satisfação no Trabalho	34
Tabela 12 - Testes à Normalidade das Distribuições	35
Tabela 13 - Análise de sensibilidade para as escalas da Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho	36
Tabela 14- Estatística descritiva das variáveis	36
Tabela 15 - Estatística Descritiva dos itens da Identificação Organizacional.....	37
Tabela 16 - Estatística Descritiva dos itens do Prestígio Exterior Percebido	37
Tabela 17 - Estatística Descritiva dos itens da Satisfação no Trabalho	38
Tabela 18 - Análise correlacional entre as variáveis estudadas	39
Tabela 19 - Teste ANOVA para o estado civil	41
Tabela 20 - Teste ANOVA para o tempo de serviço	42
Tabela 21 - Teste ANOVA para a área de serviço	43
Tabela 22 - Teste Kruskal-Wallis e ANOVA para Oficiais, Sargentos e Praças.....	44
Tabela 23-Teste Krukal-Wallis e Anova para os postos dos Oficiais Superiores.....	44
Tabela 24 - Teste ANOVA para os postos de Capitão e Subalternos	45
Tabela 25 – Teste Krukal-Wallis e Anova para os postos da categoria de Sargentos	46
Tabela 26 – Teste Krukal-Wallis e Anova para os diferentes regimes de contrato	46
Tabela 27 - Síntese dos Testes de Diferença de Médias	48
Tabela 28- Resumo dos testes de hipóteses	49
Tabela 29 – Teste Tukey HSD – Estado Civil	C-1
Tabela 30 – Teste Tukey HSD – Tempo de Serviço.....	D-1
Tabela 31 – Teste Tukey HSD – Área Funcional	E-1

Tabela 32 – Teste Tukey HSD - Categorias.....	F-1
Tabela 33 – Teste Tukey HSD – Postos Categoria Oficial Superior	G-1
Tabela 34 – Teste Tukey HSD – Postos Categoria Sargento	H-1

Índice de Figuras

Figura 1- Modelo Conceptual da Investigação	24
Figura 2 - Modelo de Mediação da Identificação Organizacional	39

Página Intencionalmente em branco

Lista de Abreviaturas e Siglas

AFA	Academia da Força Aérea
CFMTFA	Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea
ETM	Estágio Técnico Militar
FA	Força Aérea Portuguesa
IO	Identificação Organizacional
PEP	Prestígio Exterior Percebido
QP	Quadros Permanentes
RC	Regime de Contrato
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
ST	Satisfação no Trabalho

1.Introdução

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

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

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

Abordar esta temática no contexto militar, é crucial, visto que se trata de um tipo de Organização em que é exigido aos seus colaboradores, um elevado comprometimento para com a missão. A Identificação Organizacional poderá ter um papel preponderante, devido a uma possível relação com a Satisfação no Trabalho e consequentemente a uma maior vinculação dos militares com a Organização. Novamente, sendo a Identificação Organizacional uma forma de identificação social é importante para a compreensão do que leva um indivíduo a vincular-se a uma Organização.

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

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

Pruyn, 2001).

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

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

Esta investigação inicia-se com a revisão da literatura em que é explorada a temática da Identificação Organizacional, da evolução do conceito ao longo do tempo e de teorias fundamentais que explicitam esta variável. De seguida são abordados alguns dos seus antecedentes e consequentes. Dentro dos antecedentes da Identificação abordados, é dada ênfase ao Prestígio Exterior Percebido, que é uma das variáveis estudadas nesta investigação. Já nas consequências é realçada a Satisfação no Trabalho. Nas duas últimas partes deste capítulo é abordada a relação que existe entre a Identificação Organizacional e o Prestígio Exterior Percebido e entre IO e a Satisfação no Trabalho. Este capítulo é encerrado com a formulação das hipóteses tendo em consideração o espectro teórico abordado ao longo da revisão de literatura. Para além das hipóteses, são formuladas perguntas de investigação complementares que enriquecem o estudo no contexto da Força Aérea Portuguesa, de forma a explorar o efeito de certos fatores (estado civil, tempo de serviço, tipos de contrato, categoria/posto e área funcional) nas variáveis estudadas.

De seguida, é apresentado o capítulo da metodologia. Neste capítulo é feita uma descrição do método utilizado nesta investigação assim como, dos instrumentos utilizados neste estudo. A população estudada são todos os militares da Força Aérea da categoria de praças, sargentos,

oficiais e oficiais-generais, à exceção dos militares que se encontram em formação, tanto na Academia da Força Aérea (AFA) como no Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea (CFMTFA).

O capítulo dos resultados apresenta todas as análises estatísticas realizadas para esta investigação, tais como: análise de fiabilidade de cada escala utilizada, análise de sensibilidade, análise descritiva tanto dos itens individualmente de cada variável como da própria variável, análise das correlações entre as variáveis, testes para verificar uma relação de mediação, e por fim, a análise complementar, onde se realizam testes de diferenças de médias.

Posteriormente, é apresentado o capítulo da discussão dos resultados, onde são apresentados os resultados e conseqüentemente, as respostas às perguntas de investigação. São também discutidas as hipóteses.

O último capítulo apresenta a conclusão da presente investigação. São inicialmente abordadas as conclusões principais, as contribuições que o estudo fornece, as limitações encontradas ao longo da realização da investigação e pistas para estudos futuros.

2. Revisão da Literatura

2.1 Identificação Organizacional

A Identificação Organizacional, como conceito, foi inicialmente argumentado por Foote (1951), como um processo em que indivíduos possuem tendência de se identificar com os seus colegas de grupo. Foote (1951) também sugere que a sua identidade dá um sentido, estabilidade e previsibilidade aos comportamentos de um indivíduo. Assim, o indivíduo categoriza-se a si próprio como membro de uma Organização, o que provoca a motivação do mesmo a agir de forma positiva perante a mesma (Edwards, 2005; Foote, 1951).

Kelman (1958), apresenta a Identificação Organizacional como uma resposta dada pelo indivíduo face a uma ligação com outro. A Identificação ocorre quando o indivíduo pretende provocar ou manter um relacionamento satisfatório, que o defina, com outro indivíduo ou Organização (Kelman, 1958). Segundo a sugestão de Kelman, há uma evolução do fenómeno da Identificação com a Organização, visto que, inclui a relação entre o funcionário e a Organização e que esta relação define o conceito que o indivíduo possui de si próprio (Edwards, 2005).

Brown (1969), apresenta uma investigação em que estuda a Identificação nas organizações utilizando a definição de Kelman (1958) do fenómeno. Operacionalizando a variável, Brown (1969), sugere que a medição da Identificação deve ter em conta quatro aspetos fulcrais, sendo estes, a atração pela Organização, similaridade entre os objetivos da Organização e do indivíduo, lealdade e um envolvimento do membro para com a Organização que vá de acordo com o seu autoconceito. Para que ocorra a Identificação com uma Organização é imprescindível que a pertença à mesma ofereça ao indivíduo a satisfação das suas motivações e que permita alcançar os seus objetivos pessoais (Brown, 1969).

Por volta da mesma altura, Patchen (1970) define a IO afirmando que esta consistia em três principais fenómenos. Sendo estes a solidariedade, que é definido como um sentimento de pertença ao grupo, a perceção de que o colaborador partilha atributos semelhantes a outros membros da Organização, tais como objetivos e interesses pessoais (Tavares, 2007) e os comportamentos de apoio à Organização em que está inserido.

Cheney (1983), define a Identificação Organizacional como um processo, através do qual, os indivíduos fazem uma associação entre os mesmos e certos elementos no cenário social. Cheney e Tompkins (1987), alegam que a Identificação é um processo de apropriação dos símbolos pertencentes à Organização com significado por parte dos colaboradores.

O conceito da Identificação Organizacional começou a tomar lugar na literatura desde os meados do século passado, no entanto, o estudo do mesmo intensificou-se com a investigação

publicada por Ashforth e Mael (1989). Para Ashforth e Mael (1989), a Identificação Organizacional é uma forma de identificação social. Ashforth e Mael definem a IO como um conceito cognitivo que não é virado para estados afetivos, dimensões avaliativas ou questões comportamentais do indivíduo. Estes autores sugerem também que indivíduos que possuem Identificação Organizacional, categorizam-se num grupo social, sendo este a Organização para o qual trabalham (Edwards, 2005).

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

A Identificação Organizacional é uma variável com provoca um impacto no bem-estar dos colaboradores de uma Organização e também na Organização por si só. (Mael & Ashforth, 1992). A Identificação Organizacional, em vez de analisar como os indivíduos se identificam com pessoas, de certos intervalos de idade, género, religião, estuda a forma como os indivíduos estão relacionados com a Organização e conseqüentemente, com os seus sucessos, fracassos e como isso os afeta pessoalmente (Mael & Ashforth, 1992). Desta forma, Ashforth e Mael (1989) definem a IO como o sentido de pertença a um certo agregado de pessoas.

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

Assim, como foi possível analisar ao longo deste capítulo, são inúmeras as definições presentes na literatura relativamente à Identificação Organizacional, no entanto, através da conjugação das mesmas podemos afirmar que a forma como “o indivíduo se auto-perceciona é condicionada pelas relações que este estabelece com outros indivíduos, grupos ou organizações.” (Tavares, 2011, p. 356).

2.1.1 Identificações do Indivíduo: Saliência das Categorias

Dentro de uma Organização podem existir diversos grupos que a constituem, criando assim uma diversidade das conceptualizações da identidade organizacional. Estando o indivíduo inserido em diversos grupos em simultâneo, desde grupos funcionais a grupos hierárquicos, este poderá ser tomado como membro de um endo-grupo numa certa ocasião e exo-grupo quando é tratada outra dimensão à parte. (Vescio, Hewstone, Crisp, & Rubin, 1999). Isto é, o indivíduo pode ter diversas identificações organizacionais que são focadas em diferentes alvos. A este fenómeno dá-se o nome de auto-categorizações, que são as Identificações organizacionais que o indivíduo possui para com as diferentes categorias sociais em que está inserido.

Segundo a teoria da auto-categorização, o facto do indivíduo se incluir numa categoria tendo em conta a sua identificação, vai condicionar o nível de abstracção da sua identificação individual. Já segundo a hipótese da descontinuidade, a Identificação dos indivíduos com as organizações baseia-se numa distinção qualitativa entre a identidade pessoal, social e organizacional como explicitado posteriormente.

- **Identidade Pessoal** - advém das relações interpessoais que são estabelecidas pelo próprio indivíduo no contexto organizacional e os atributos idiossincráticos do mesmo (Tajfel, 1981, 1982).
- **Identidade Social** - são as relações estabelecidas sendo membros constituintes de vários grupos organizacionais (Oakes, Haslam, & Reynolds, 1999).
- **Identificação Organizacional** - que salienta a importância da Organização sobre as diferentes categorias sociais e definem o auto-conceito do indivíduo (Tavares, 2011).

Tanto a teoria da identidade social como a auto-categorização têm em conta a possível diversidade de identificações sociais do indivíduo, mas nenhuma destas teorias aborda a forma como os indivíduos fazem a seleção dos seus referentes ou alvos de comparação (Pratt, 1998).

2.1.2 Os Dois Caminhos da Identificação Organizacional

A questão das conceptualizações da Identificação Organizacional estarem relacionadas com a perceção de “congruência de valores entre o indivíduo e a Organização” (Tavares, 2011, p. 358) é explicada por Pratt (1998) através de dois processos, em que a congruência referida anteriormente leva a que haja Identificação Organizacional. Estes processos são os seguintes, a identificação por afinidade e a identificação por emulação.

Na identificação por afinidade, o indivíduo revê na Organização em que está inserido os valores e crenças semelhantes aos seus próprios. Desta forma, o indivíduo procura identificar-se com as organizações que são semelhantes ao que este percebe de si mesmo (Tavares, 2011). Neste processo de Identificação Organizacional pode não ocorrer a mudança de identidade por parte do indivíduo, no entanto, utiliza a identidade do indivíduo como uma forma de estabelecer a relação do indivíduo com a Organização (Pratt, 1998). Segundo Ashforth e Mael (1989), apesar da Identificação Organizacional consistir num sentimento de pertença para com uma Organização, não significa que haja uma alteração dos valores ou das crenças do indivíduo.

Já na identificação por emulação, o indivíduo provoca uma alteração no seu próprio auto-conceito para que desta forma, este se torne semelhante à percepção que o indivíduo possui da identidade da Organização. O indivíduo interioriza os valores da Organização na qual está inserido, alterando a visão que possui de si mesmo (Kelman, 1961). Segundo Aronson (1992), a Identificação Organizacional é o processo de adoção dos valores e crenças por parte de um indivíduo de modo a que, este se torne na pessoa que aspira a ser.

O processo de Identificação Organizacional que ocorre por vias de emulação é explicitado recorrendo à Teoria da Identidade Social de Tajfel e Turner (1979, 1986) e pela Teoria da Auto-Categorização (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell (1987).

2.1.2.1 Teoria da Identidade Social

A Teoria da Identidade Social “argumenta que os processos de Identificação dos indivíduos têm como objetivo, ou como motivação, a produção de uma identidade social positiva e de uma imagem satisfatória do seu auto-conceito.” (Tavares, 2011, p. 358).

Segundo Tajfel, Fraser e Jaspars (1984), a teoria da identidade social parte do princípio de que a identidade social do indivíduo deriva da sua integridade em vários grupos. Um indivíduo procura alcançar uma imagem de si próprio positiva e isso pode ser motivado pela avaliação positiva do grupo a que pertence.

Segundo a teoria da identidade social, o auto-conceito de um sujeito consiste num conjunto de características pessoais com as quais o indivíduo se identifica. Os indivíduos identificam-se com certas categorias sociais devido a um desejo por segurança e aumento da autoconfiança. Esta Identificação com um grupo permite que as conquistas conseguidas pela Organização em si estão para além das suas pessoais (Mael & Ashforth, 1992).

Estes autores acrescentam ainda, que a Identificação Organizacional é a pertença ou a percepção de unidade à Organização em específico (Mael & Ashforth, 1992). Desta forma, quanto maior for esta Identificação de um indivíduo com um grupo, mais características do

mesmo irá ver como suas, e também os resultados obtidos pelo grupo são considerados como pertencentes ao próprio (Turner, et al., 1987)

Esta teoria é constituída por dois processos de Identificação, a categorização e o auto-enaltecimento. A categorização inclui as comparações realizadas, com o intuito de diferenciar os grupos em que o indivíduo está inserido. O auto-enaltecimento, é a verificação dos fatores distintivos que favorecem o endo-grupo (Tavares, 2011). Assim, segundo a Teoria da Identificação Social, o indivíduo atinge a Identificação com a Organização face à valorização e atribuição de um significado emocional à sua pertença nessa mesma Organização.

2.1.2.2 Teoria da auto-categorização

A Teoria da auto-categorização foi elaborada por Turner e colaboradores (1987), posteriormente à Teoria da Identidade Social e pretende compreender de que forma é que os processos cognitivos e interações grupais influenciam a formação e utilização de categorias sociais (Hogg & Mullin, 1999). Esta teoria explora a forma como indivíduos se classificam a eles mesmos como membros de grupos sociais (Pratt, 1998). Ou seja, a teoria da auto-categorização diferencia-se da Teoria da Identidade Social pelo facto da primeira realçar os processos cognitivos que ocorrem na formação da comparação social, ao passo que, a segunda debruça-se sobre o impacto que estas categorias sociais têm no “conflito intergrupar” (Tavares, 2011, p. 362). A Teoria da Identidade Social encontra-se relacionada com a necessidade por parte do indivíduo em distinguir positivamente a sua Organização das demais, o que aumenta os níveis de autoestima do próprio. Porém, na teoria da auto-categorização o indivíduo insere-se numa categoria para que desta forma, possa guiar o seu comportamento e atitudes dentro da Organização (Tavares, 2007).

A teoria da auto-categorização afirma que, os indivíduos têm interesse a associarem-se com certas categorias sociais, por forma a “reduzirem a incerteza acerca das suas perceções, atitudes, sentimentos, comportamentos e do seu autoconceito” (Tavares, 2011, p. 362).

Esta teoria defende ainda que, as categorias utilizadas pelo indivíduo para definir a sua identidade social dependem significativamente dos contextos internacionais em que este indivíduo se insere (Operario & Fiske, 1999; Tavares, 2011) .

A teoria abordada rege-se pelo princípio do meta-contraste que prevê que, um conjunto de itens seja agrupado e categorizado como uma categoria social com maior probabilidade se o nível de diferenças dentro deste conjunto de itens for menor que as diferenças entre este conjunto e outros utilizados como comparação (Oakes et al., 1999).

O princípio do meta-contraste leva à realização de representações cognitivas dos

atributos que, de certa forma, caracterizam o grupo (protótipos) (Turner & Oakes, 1989). Ou seja, um indivíduo, ao diferir dos restantes membros do exo-grupo e se assemelhar aos membros do endo-grupo, é percebido como sendo prototípico de um grupo em questão. Este fenómeno não é transversalmente estável, visto que, este julgamento está dependente do contexto intergrupar em que é feito (Oakes et al., 1999).

A Identificação Organizacional, está dependente da contextualização por parte do indivíduo na dada altura. A categorização vai depender de semelhanças e diferenças, percebidas pelo indivíduo naquele dado momento (Tavares, 2011).

Resumindo a teoria de auto-categorização ocorre pela formação da identificação através da comparação entre o próprio indivíduo e outros, colocando-o numa esfera social. (Pratt, 1998).

2.1.3 Antecedentes da Identificação Organizacional

São vários, os fatores, sugeridos por diversos autores, que possuem um impacto direto na Identificação Organizacional (Ashforth & Mael, 1989).

A nível macro, um antecedente da Identificação Organizacional é a distintividade dos valores pertencentes ao grupo em que o indivíduo se encontra, quando comparados com grupos exteriores (Oakes & Turner, 1986). Desta forma, as organizações procuram definir a sua identidade ao encontrarem um nicho distinto de atuação (Whetten, 2006).

Outro antecedente é a competitividade entre organizações. Através deste fator, tornam-se mais salientes as características do próprio grupo, tais como, valores e normas e as diferenças tornam-se mais acentuadas (Brown & Ross, 1982).

Por sua vez, Pratt (1998) formula que os antecedentes da Identificação Organizacional recaem diretamente na teoria da identificação social e da teoria da auto-categorização. A teoria da identificação social acarreta dois processos de identificação, sendo estes a categorização e o auto-enaltecimento como referido anteriormente (Pratt, 1998). Os antecedentes relacionados com o primeiro processo funcionam de maneira a criar distinções claras entre o grupo a que o trabalhador pertence e grupos externos. Sendo estes:

- **A distintividade do grupo** - Organizações que são percebidas como únicas e que por consequência se diferenciam das restantes, resultam numa maior Identificação Organizacional (Dutton et al., 1994).
- **A Saliência do exo-grupo** - As diferenças evidenciadas de outros grupos aos quais o indivíduo não pertence, reforçam esta diferenciação entre a Organização do indivíduo e as demais à sua volta. Desta forma, com o aumento de competitividade

das organizações à sua volta, provoca um aumento da Identificação Organizacional do indivíduo com a sua Organização (Mael & Ashforth, 1992).

- **A coesão do endo-grupo** – A competição intra-organizacional, tem como consequência uma menor probabilidade da ocorrência de Identificação Organizacional, visto que, graças à competição, são salientadas as diferenças entre os colaboradores da Organização (Pratt, 1998).

Quando a Organização em que o indivíduo está inserido é vista de uma forma positiva, e há um sentido de pertença e autoestima acrescido ao fazer parte desse grupo, há uma maior probabilidade de ocorrer Identificação Organizacional. Desta forma, os antecedentes mais relevantes para que ocorra um aumento da Identificação Organizacional através de um processo de auto-enaltecimento são:

- **Prestígio do endo-grupo** – Uma boa reputação por parte da Organização, aumenta a probabilidade de ocorrência de Identificação Organizacional por parte dos seus colaboradores (Fombrun, 1996)
- **A atratividade do endo-grupo** – A Identificação Organizacional tem maior tendência a ocorrer em organizações que possuem uma imagem atrativa do que quando têm uma imagem repulsiva (Dutton et al., 1994).
- **Possibilidade de aumento da autoestima dos colaboradores** – A identidade organizacional percebida ao aumentar a autoestima dos seus membros, provoca uma maior probabilidade de ocorrência da Identificação Organizacional (Dutton et al., 1994).

Segundo a teoria da identificação social, o indivíduo atinge a Identificação com a Organização face à valorização e atribuição de um significado emocional à sua pertença nessa mesma Organização.

Através da teoria da auto-categorização, foram apontados alguns antecedentes da Identificação Organizacional, como por exemplo:

- **A saliência do grupo** – Quando as diferenças de características entre grupos são acentuadas, a Identificação Organizacional tem maiores probabilidades de ocorrer (Pratt, 1998).
- **A homogeneidade do endo-grupo** – Se os membros da Organização possuírem níveis elevados de heterogeneidade entre si, ocorre uma baixa entitatividade percebida do grupo e conseqüentemente, a Identificação Organizacional possui uma dificuldade acrescida em se desenvolver (Sherman, Hamilton, & Lewis, 1999).

- **A distintividade do grupo** – Os membros de uma Organização ao serem percebidos como tendo atributos que os caracterizam semelhantes aos membros de outras organizações dificulta a existência de Identificação Organizacional (Tavares, 2011).

Outro antecedente estudado em diversos estudos é o Prestígio Exterior Percebido, nesta investigação dar-se-á ênfase a este antecedente em específico dado que, iremos aprofundar a sua relação com a Identificação Organizacional.

2.1.3.1 Prestígio Exterior Percebido

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

O Prestígio Exterior Percebido influencia a Identificação Organizacional, isto é, quanto maior for o prestígio da Organização maior será o possível aumento da autoestima consequente da identificação com a mesma (Fisher & Wakefield, 1998; Mael & Ashforth, 1992). Esta variável influencia a Identificação Organizacional na medida em que, os membros de uma Organização sentem brio e orgulho de constituírem parte de uma Organização, que é valorizada socialmente (Dutton et al., 1994). É um dos objetivos presentes nesta investigação verificar se o Prestígio Exterior Percebido possui uma correlação significativa com a Identificação Organizacional no meio militar.

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

Tanto a Imagem como a Reputação Organizacional, podem ser vistos como mensagens bilaterais entre os membros pertencentes à Organização e membros exteriores a esta (Whetten & Mackey, 2002). Começando pela Imagem Organizacional, é a informação difundida pela administração da Organização para os indivíduos de fora, através da comunicação social, marketing, entre outros (Herrbach et al., 2004). Ou seja, é a imagem que a administração pretende controlar e projetar com o objetivo de exercer um efeito positivo

junto dos seus clientes, fornecedores e *stakeholders* (Herrbach et al., 2004). Quanto à reputação da Organização, esta envolve todas as mensagens transmitidas à Organização por parte dos *stakeholders*, relativamente à sua perceção e opinião de uma perspetiva exterior à da Organização (Fombrun & Shanley, 1990).

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

2.1.4 Consequências da Identificação Organizacional

Neste capítulo serão abordadas as consequências da Identificação Organizacional tanto de uma perspetiva individual como para a Organização.

Uma das razões pelo qual indivíduos se identificam com certas organizações, é pelo desejo inerente ao ser humano de expandir o seu autoconceito até ao ponto de incluir relações com outros e para atingir um sentimento de pertença a algo maior que o próprio (Ashforth, Harrison, & Corley, 2008).

A Identificação para com um grupo é motivada pelo auto-enaltecimento, ou seja, os trabalhadores identificam-se com a Organização se esta lhes providenciar um pensamento positivo deles mesmos (Ashforth et al., 2008).

Outra consequência para o indivíduo da identificação é a auto-verificação, que é despoletada por uma ameaça à integridade do próprio indivíduo através da obrigatoriedade de mudança, numa certa situação, e que leva o trabalhador a refletir e a questionar a sua própria integridade como pessoa (Ashforth et al., 2008). Ao passo que, no auto-enaltecimento há uma procura para o trabalhador ver-se com a melhor imagem possível, a auto-verificação passa por procurar confirmação da perceção que tem de si próprio (Ashforth et al., 2008).

Ambas as teorias referidas anteriormente (teoria da identidade social e a teoria da auto-categorização) possuem consequências, sendo estas: a criação de estereótipos e desenvolvimento de preconceitos (Oakes, Haslam, & Turner, 1994); O aumento da competitividade com os exo-grupos (Duckitt, 1992); O aumento do conformismo para com o endo-grupo (Ashforth & Mael, 1989); Maior coesão social, dentro do núcleo do endo-grupo e também uma maior vinculação ao mesmo (Hogg, 1992).

Ao nível organizacional, alguns resultados consequentes da Identificação Organizacional são o decréscimo da intenção de turnover (Mael & Ashforth, 1995), o incremento da cooperação entre membros de uma Organização, esforço, tomada de decisão benéfico para a Organização por parte dos seus trabalhadores (Kramer, 2006). Mael e Ashforth

(1995) realizaram uma investigação a uma população de 2535 recrutas do exército americano, em que através do uso de bio-dados revelaram comportamentos e atitudes relacionadas com a Identificação Organizacional. O propósito do estudo foi explorar a possibilidade de experiências vivenciadas previamente afetarem a probabilidade de um indivíduo se identificar com uma Organização. Concluiu-se que, com a mesma introdução à Organização, neste caso, o Exército Americano, os indivíduos com maior probabilidade de se identificarem, são aqueles que possuem bio-dados que refletem uma preferência por atividades que envolvam trabalho em grupo, indivíduos orientados para atingirem objetivos pessoais e um passado não delinvente. Através desta investigação foi também possível verificar que a Identificação tem impacto em consequências organizacionais críticas, entre estas, a intenção de turnover (Mael & Ashforth, 1992).

Para além dos pontos positivos que a Identificação Organizacional pode ter, alguns autores referem ainda o lado negativo da Identificação Organizacional (Dukerich, Kramer, & Parks, 1998). Esta perspetiva foca-se nos pontos que potencialmente podem ser negativos para os indivíduos e também para a Organização em si.

Começando pelas organizações, uma elevada homogeneidade das características dos trabalhadores da Organização, fruto de níveis de Identificação Organizacional altos, podem provocar uma incapacidade de adaptação eficaz à mudança. Níveis altos de Identificação Organizacional, estão também associados a excesso de zelo, que pode levar a uma elevada dependência e de aceitação das regras e papéis organizacionais (Tavares, 2007).

No que toca aos trabalhadores de uma Organização, o excesso de Identificação Organizacional pode levar à perda de identidade própria, assim como, dependência, conformismo com as regras estabelecidas pela Organização e também uma diminuição da capacidade criativa e de assumir riscos por si só (Ashforth & Mael, 1996).

Efraty & Wolfe (1988) argumentam que a Identificação Organizacional influencia respostas afetivas por parte do trabalhador, tais como a Satisfação no Trabalho. Na sua investigação cuja população consistia em 215 pessoas, escolhidas aleatoriamente pertencentes às oito maiores Organizações que prestam serviços a idosos, em Midwest. Foi pretendido estudar a relação entre a Identificação Organizacional e as respostas por parte do trabalhador tais como a Satisfação no Trabalho, alienação e ainda de performance. Através da análise de dados os resultados indicaram que ocorria uma relação positiva e significativa entre a Identificação Organizacional e as cinco dimensões do trabalho, sendo estas, o trabalho, supervisão, salário, perspetivas de promoção e colegas de trabalho (Efraty & Wolfe, 1988).

Desta forma, é pertinente estudar a Satisfação no Trabalho neste estudo como uma

consequência da Identificação Organizacional no contexto dos militares da Força Aérea Portuguesa, avaliando como a última afeta a primeira.

2.2 Satisfação no Trabalho

A Satisfação no Trabalho é uma temática, que cada vez mais, assume um papel preponderante no que toca à gestão das organizações. Partindo do princípio da valorização do fator humano nas organizações, este tem vindo ser um tema amplamente estudado, visto que está associado, não só à realização pessoal dos trabalhadores, mas também à produtividade das empresas.

A Satisfação no Trabalho é a variável dependente mais investigada no que toca ao estudo das organizações (Staw, 1984). No entanto, este conceito é bastante divergente relativamente à sua definição.

Hoppock (1935), define a Satisfação Organizacional como um conjunto de situações psicológicas, fisiológicas e ambientais que providenciam ao indivíduo Satisfação com o emprego exercido. Por esta perspetiva, apesar da Satisfação no Trabalho ser influenciada por diversos fatores externos, é uma variável que afeta a forma como trabalhador se sente.

Vroom (1964), sugere que a Satisfação no Trabalho está relacionada com o papel do trabalhador no local de trabalho, ou seja, a Satisfação no Trabalho são as orientações afetivas sentidas pelos trabalhadores para com a sua função atual no trabalho que desempenham.

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

Mais tarde, Statt (2004), definiu a Satisfação no Trabalho como o grau de Satisfação do indivíduo para com as recompensas que adquire do seu trabalho, principalmente motivações de carácter intrínseco.

Posteriormente, M. Cunha, Rego, R. Cunha, Cabral-Cardoso e Neves (2014), sugerem ainda, que a Satisfação se apresenta associada a estados afetivos e cognitivos individuais.

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

a cognitiva, afetiva e comportamental. (Alcobia, 2011)

A Satisfação Organizacional, apesar das suas inúmeras definições, trata-se de um conceito multifatorial, que possui uma componente afetiva do indivíduo relativamente à sua situação no trabalho (Tamayo, 1998). Esta variável reflete a atitude do trabalhador perante as diversas situações ocorrentes no trabalho, podendo gerar atitudes mais ou menos positivas, consoante o seu grau de satisfação. É importante também de referir que a relação entre Identificação Organizacional e Satisfação no Trabalho apresenta ser significativa e positiva, ou seja, quanto maior a Identificação Organizacional maior será a Satisfação no Trabalho (Mael & Ashforth, 1992).

Existem diversas teorias e modelos que explicam a Satisfação no Trabalho. De seguida, serão abordadas as que mais se destacam na literatura.

2.2.1 Teorias da Satisfação no Trabalho

De forma a confrontar as abordagens mais utilizadas na Satisfação do trabalho, agrupou-se as diferentes teorias em três categorias, sendo estas as teorias situacionais, teorias individuais e teorias de interação social (Vala, Monteiro, Lima & Caetano, 1995).

2.2.1.1 Teorias Situacionais

Na primeira categoria, encontram-se as teorias que apesar de, possuírem fatores motivacionais e cognitivos, focam-se nas características da situação do trabalho (Vala et al., 1995). Dentro desta categoria, há modelos que se focam nas características da função, outros no processo de tomada de decisão e ainda nas formas de reforço existentes na Organização.

2.2.1.1.1 Abordagem Bifatorial – Teoria dos Fatores Higiénicos e Motivacionais

Esta teoria foi desenvolvida por Herzberg, Mausner e Snyderman (1959). Recorrendo ao “método dos incidentes críticos” (Alcobia, 2011, p. 329), foram identificadas as situações em que os trabalhadores se sentiram altamente satisfeitos e as situações mais negativas a este nível. Os fatores associados a uma maior satisfação são por exemplo, o reconhecimento, a criatividade e a promoção. Os fatores que contribuía significativamente de uma forma negativa para a satisfação, eram as políticas da empresa, salário e condições de trabalho. Segundo Herzberg (1966), os fatores positivos abordados anteriormente são denominados como fatores motivacionais e os fatores abordados negativamente são os fatores higiénicos.

Segundo Herzberg (1966), os fatores motivacionais contribuem para a existência ou não existência da Satisfação no Trabalho. Já os fatores higiénicos contribuem apenas para que não haja insatisfação.

2.2.1.1.2 Modelo das Características da Função por Hackman e Oldham

A Satisfação no Trabalho está associado às características do trabalho que o colaborador exerce, num dado momento (Hackman & Oldham 1980). Desta forma, estes autores desenvolveram o modelo das características de função, que parte do princípio que os indivíduos podem ser motivados intrinsecamente a realizar uma tarefa, o que leva a níveis maiores de Satisfação no Trabalho (Hackman & Oldham, 1976).

Segundo o modelo de Hackman e Oldham (1975), as cinco dimensões do trabalho (variedade de aptidões, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia na função e feedback) podem suscitar três estados psicológicos (significado da tarefa, responsabilidade pessoal pela tarefa e conhecimento dos resultados) que são vivenciados pelo indivíduo e que por fim, levarão a um conjunto de resultados pessoais e organizacionais, tais como a motivação no trabalho, qualidade e satisfação.

Resumindo o modelo das características da função, a variedade do trabalho, a identidade da tarefa e o significado da tarefa contribuem para o significado experienciado pelo indivíduo ao realizar a tarefa. A autonomia influencia a responsabilidade pessoal pelo trabalho que executa. O feedback resulta no estado psicológico do conhecimento de resultados, em que o indivíduo percebe a eficiência com que realiza as suas tarefas. Todas estas relações são mediadas pela necessidade de desenvolvimento do funcionário, como expresso na equação 1 seguinte.

O Índice do Potencial Motivador do trabalho, determina-se através da seguinte fórmula:

$$IPM = \left[\frac{\text{Variedade de Competências} + \text{Identidade da tarefa} + \text{Significado da Tarefa}}{3} \right] \text{Autonomia} \times \text{Feedback} \quad (1)$$

Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1976)

Desta forma, quanto mais elevado for este índice maior será a motivação e a satisfação do indivíduo. É possível averiguar que nem todas as dimensões do trabalho contribuem da mesma forma para o IPM, sendo que a autonomia e o feedback possuem uma maior ponderação do que os restantes.

Este modelo possui uma variável moderadora que é as necessidades de desenvolvimento, que explica a diversidade das reações de indivíduos perante o mesmo trabalho, ou seja, as características da função irão modificar a Satisfação no Trabalho do indivíduo de acordo com as suas necessidades de desenvolvimento. (Hackman & Oldham, 1976)

2.2.3 Teorias Individuais

As teorias inseridas nesta categoria, focam-se na relação entre a satisfação, expectativas e valores individuais. Estas teorias explicam a Satisfação no Trabalho, centrando-se nas características individuais do indivíduo, motivações e valores dos próprios (Vala et al., 1995). Iremos destacar a Teoria da adaptação ao trabalho e Teoria da discrepância.

2.2.3.1 Teoria da adaptação ao trabalho

Esta teoria rege-se principalmente pela relação existente entre o colaborador e o ambiente de trabalho em que está inserido (Dawis & Lofquist, 1984). O indivíduo, através de um processo contínuo, chamado adaptação ao trabalho, mantém uma correspondência com o ambiente de trabalho.

Há dois tipos de correspondência principais, sendo o primeiro caracterizada pelo nível de associação entre os atributos individuais, tais como, as capacidades e competências próprias do indivíduo e as exigências que resultam da função exercida. O segundo, já se refere ao grau de correspondência do contexto do trabalho para com os valores individuais e necessidades sentidas pelo indivíduo (Alcobia, 2011).

Segundo a teoria da adaptação ao trabalho, pode-se estabelecer alguns pressupostos fundamentais tais como, os níveis de satisfação do indivíduo com o trabalho resultam na adaptação do mesmo no trabalho, níveis baixos de satisfação podem levar à saída da Organização por parte do indivíduo (Alcobia, 2011).

A teoria suprarreferida, considera que a Satisfação Organizacional “resulta de uma discrepância, ao nível individual, entre as necessidades e os valores que a pessoa procura por via do desempenho da função, e o que efetivamente acontece a este nível” (Alcobia, 2011, p. 333)

2.2.3.2 Teoria da Discrepância

Desenvolvida por Locke (1969,1984), a teoria da discrepância, alicerça-se no princípio de que a ocorrência de uma congruência entre os valores e as necessidades individuais, e os valores atingidos por um indivíduo após exercer uma determinada função gera Satisfação no Trabalho.

São apresentados por Locke (1976) três elementos fulcrais para a explicação deste processo. Sendo estes a satisfação com as dimensões do trabalho que se resume na abordagem da avaliação das diversas dimensões de carácter individual para com o trabalho. O segundo elemento é a descrição das dimensões, que se refere às experiências relacionadas com o trabalho que são percebidas pelo funcionário da Organização. Por fim, a relevância das

dimensões, recorre à valorização que as dimensões do trabalho têm para o indivíduo (Locke, 1976).

A teoria da discrepância revê-se na importância que os indivíduos associam às dimensões do trabalho, e a Satisfação no Trabalho é tanto maior consoante o valor que é atribuído a essas mesmas dimensões (Peiró & Prieto, 1996).

2.2.4 Teorias de Interação Social

As teorias inseridas nesta categoria abordam a explicação da Satisfação Organizacional baseando-se na interação social entre as características do trabalho e os fatores associados à personalidade do indivíduo. Neste

2.2.4.1 Teoria do Processamento Social da Informação

Salancik e Pfeffer (1978), elaboraram a teoria do processamento social da informação, que revela tanto da importância da informação social disponível como dos processos de influência social para a compreensão dos acontecimentos ocorrentes dentro da Organização. Desta forma, a informação que o indivíduo retém, vinda do ambiente em que este está inserido, assim como os processos de influência social, provocam o processo de formação de atitudes e o aparecimento de necessidades individuais.

Assim, segundo Salancik e Pfeffer (1978), tanto as atitudes como as necessidades dependem das percepções adquiridas por cada indivíduo e da avaliação afetiva da situação de trabalho, do contexto social que providencia a informação sobre uma dada atitude ser adequada nesse contexto social e das percepções que o indivíduo possui dos motivos que o levaram a ter certos comportamentos no passado.

Desta forma, a Satisfação resulta do processo de influência social e que teve origem num certo contexto social (Vala et al., 1995). É apresentada a Tabela 1 que sintetiza as Teorias de Satisfação no Trabalho abordadas.

Tabela 1 - Síntese das Teorias de Satisfação no Trabalho

Teorias Situacionais	Abordagem Bifatorial (Herzberg, Mausner e Snyderman 1959) Fatores motivacionais contribuem para a ocorrência de Satisfação, Fatores higiênicos criam maior ou menor insatisfação
Teorias Individuais	Características da Função (Hackman e Oldham (1975)) Satisfação no Trabalho resulta das características que estão associadas ao mesmo <hr/> Teoria da Adaptação ao Trabalho (Dawis & Lofquist, 1984) Relação existente entre o indivíduo e o ambiente de trabalho <hr/> Teoria da Discrepância (Locke, 1969, 1984) Satisfação é gerada pela congruência entre as necessidades individuais e os valores atingidos após exercer uma função
Teorias de Interação Social	Processamento social da informação (Salancik & Pfeffer 1978) Satisfação resulta do processo de influência social gerado num contexto social

2.2.5 Determinantes da Satisfação no Trabalho

Devido à ampla realização de estudos acerca desta temática, foram identificadas variáveis que se enquadram como determinantes da satisfação organizacional. Estas variáveis podem ser consideradas situacionais, ou seja, estão relacionadas com contextos e situações externas ao trabalhador ou variáveis individuais, como por exemplo, características sociodemográficas, que podem aumentar ou diminuir a Satisfação no Trabalho (Peiró & Prieto, 1996). A título de exemplo, ao nível das situacionais temos:

Conflito trabalho-família - É um fator determinante no que toca à Satisfação no Trabalho, que demonstra correlações significativas devido ao choque existente entre a vida familiar e o contexto trabalhador. (Bedeian, Burke, & Moffet, 1988).

Sistemas de recompensas e Salários – Os níveis salariais e a Satisfação no Trabalho possuem uma associação pouco significativa, no entanto, a justiça percebida relativamente à distribuição salarial pelos trabalhadores possui uma correlação significativa (Spector, 1997).

Ao nível individual temos as **variáveis demográficas** – alguns fatores possuem uma ligação com a Satisfação no Trabalho. A idade dos colaboradores apresenta uma relação linear positiva com a satisfação geral dos mesmos (Rhodes, 1983). Seixinho (2017), na sua investigação a uma amostra de 288 militares pertencentes a meios operacionais da Marinha Portuguesa, concluiu que, o sexo feminino apresenta uma maior Satisfação global para com o trabalho do que os militares do sexo masculino. Também conclui que, militares com

maiores habilitações literárias têm uma maior Satisfação com o Trabalho.

2.2.6 - Consequências da Satisfação no Trabalho

A Satisfação no Trabalho trará consequências sobre o indivíduo, quer estas sejam positivas, quando o nível de satisfação é alto, quer sejam negativas, quando o nível de satisfação é baixo. Muitas das relações estudadas entre a satisfação e as suas consequências não são confirmadas em todas as situações, daí Spector (1997) denominar estas consequências como, “potenciais efeitos da Satisfação no Trabalho”. De seguida, são apresentadas algumas das potenciais consequências da satisfação organizacional:

Produtividade – Apesar de não haver ligação direta entre a satisfação e a produtividade, estudos mostram que os indivíduos que melhor desempenham o seu cargo, recebem mais recompensas, e conseqüentemente têm níveis de satisfação mais altos (Caldwell & Reilly, 1990). Apesar da associação entre a produtividade e a satisfação ser intuitiva, investigações não apoiam esta correlação consistentemente, isto é, trabalhadores com um nível de satisfação superior nem sempre são mais produtivos para a Organização (Cunha et al, 2014).

Comportamento de cidadania organizacional - Comportamentos, em que é manifestado apoio aos colegas de trabalho, ocorrem com maior frequência nas pessoas mais satisfeitas na Organização em questão (Becker & Billings, 1993).

Comportamento de fuga - Este comportamento consiste na intenção do indivíduo de mudar de função ou até mesmo sair da Organização em que está inserido. Este comportamento relaciona-se também com o aumento do absentismo por parte do trabalhador (Alcobia, 2011). A existência de uma relação inversa entre a satisfação e o absentismo torna a Satisfação Organizacional um fator fundamental de ser gerido da melhor forma numa Organização. Embora existam diversas causas para o absentismo, é importante focar no absentismo voluntário, em que a satisfação influencia diretamente a motivação para o trabalhador se apresentar no local de trabalho (Cunha et al., 2014).

Burnout – É considerado um “estado extremo de fadiga psicológica e emocional” (Alcobia, 2011, p.345), que possui correlações significativas com o nível de Satisfação no Trabalho. O burnout é uma situação na qual ocorre uma falta de produtividade significativa por parte do indivíduo devido ao seu estado de exaustão emocional. Bacharach, Bamberger, Conley (1991), num estudo realizado a 215 enfermeiros e 430 engenheiros civis demonstraram que a Satisfação e o Burnout possuíam uma correlação relevante.

Satisfação com a vida - Estudos sugerem que a satisfação organizacional pode influenciar a satisfação com a vida, ou seja, pessoas mais satisfeitas com o trabalho, tornam-

se mais satisfeitas com a vida (Rain, Lane, & Steiner, 1991).

A literatura sistematiza que a insatisfação laboral pode gerar 4 tipos de respostas comportamentais por parte do trabalhador; 1) A saída, em que o trabalhador abandona a Organização a que pertence; 2) A voz, em que o trabalhador permanece na Organização, mas graças ao seu descontentamento sugere introdução de mudanças; 3) A negligência que ocorre dado o desinteresse geral perante o seu trabalho na Organização; e 4) a lealdade que é um comportamento passivo (Cunha et al., 2014).

2.3 Prestígio Exterior Percebido e a Identificação Organizacional

A relação entre o Prestígio Exterior Percebido e a Identificação Organizacional foi abordada em diversos estudos tais como as investigações de (Dutton et al., 1994; Mael & Ashforth, 1992; Pratt, 1998). Nestes estudos é sugerido que o Prestígio Exterior Percebido afeta a Identificação Organizacional de um indivíduo.

O Prestígio Exterior Percebido, representa a forma como os trabalhadores percebem a opinião de pessoas exteriores à Organização sobre a mesma (Smidts et al., 2001). Desta forma, ao estar afiliado a uma Organização, o PEP é uma ferramenta influente para a análise da opinião pública (Dutton et al., 1994).

Quando o PEP de uma Organização é percebido como positivo, ou seja, os trabalhadores acreditam que a imagem da Organização possui traços valorizados socialmente, a Identificação Organizacional atinge níveis mais altos (Dutton et al., 1994)

Segundo Tajfel e Turner (1986), os indivíduos tentam manter uma identidade social positiva, dado que, uma identidade social positiva, leva a oportunidades sociais gratificantes (Brown, 1969), aumenta o prestígio social do indivíduo (Ashforth & Mael, 1989), facilita a interação social com outros indivíduos (Foote, 1951). Assim, os membros de uma Organização ao perceberem o Prestígio Exterior Percebido da mesma como positivo, isto é, serem que membros exteriores à Organização valorizam elementos na imagem da Organização, criam uma identidade social positiva (Tajfel, 1982). Esta Identidade Social positiva, provoca um aumento da ligação entre o indivíduo e a Organização (Dutton et al., 1994).

Mael e Ashforth (1992), argumentam que uma das razões para um indivíduo se identificar com um grupo é a elevação da sua autoestima, logo quanto mais prestígio tiver uma Organização, maior será o ganho de autoestima do indivíduo através da Identificação Organizacional.

Costa (2008), realizou um estudo a uma amostra constituída por 71 cadetes do 1º ano, 43 cadetes do 2º ano, 52 cadetes do 3º ano, e 37 cadetes do 4º ano perfazendo um total de 203

alunos da Escola Naval, em que o objetivo era medir o nível de Identificação Organizacional por parte destes militares e comparar a mesma entre os diferentes anos. Para além do referido, também foi testada a relação da Identificação Organizacional com possíveis antecedentes e consequências da IO. Toda a literatura aponta para que o Prestígio Exterior Percebido influencie significativamente a Identificação Organizacional, no entanto, neste estudo essa relação foi insignificante. Segundo o autor, uma justificação possível para este acontecimento será a Escola Naval não ser tão reconhecida no nosso país como outros estabelecimentos de ensino superior. Para além do referido, é frequente alunos quererem seguir uma carreira nas forças armadas e em específico na Marinha e desconhecerem que a Escola Naval é o estabelecimento que forma os futuros oficiais da Marinha Portuguesa. Decorrente deste resultado, torna-se interessante explorar esta relação entre a Identificação Organizacional e o Prestígio Exterior Percebido no contexto dos militares da Força Aérea Portuguesa.

2.4 Identificação Organizacional e Satisfação no Trabalho

A Identificação Organizacional traz consequências para a Organização, a intenção de turnover (Mael & Ashforth, 1995), a Satisfação no Trabalho e o ajuste ao trabalho (Carmeli, Gilat, & Waldman 2007), são exemplos dessas mesmas consequências.

McGregor (1967), propõe que um indivíduo identificado com a Organização é aquele que incorpora os objetivos e os valores da mesma, motivado para realizar as tarefas, e desta forma, sentir-se satisfeito com a conquista do objetivo.

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

Van Dick e colaboradores (2008), também realizaram uma investigação que tinha como objetivo estudar os efeitos da Identificação Organizacional na satisfação do trabalho e atitudes na Organização. A população estudada consistia em 358 trabalhadores de um banco alemão, e foi possível confirmar que, quanto maior fosse o nível de Identificação Organizacional do trabalhador, mais positiva seria a Satisfação no Trabalho.

Feito um breve enquadramento dos principais construtos, é agora possível passar ao modelo conceptual que vai ser utilizado nesta investigação.

2.5 Modelo de Análise e Hipóteses

Nesta investigação é pretendido estudar o papel mediador da Identificação Organizacional entre o Prestígio Exterior Percebido e a Satisfação no Trabalho, no contexto da Força Aérea Portuguesa. Na Figura 1, apresenta-se o modelo conceptual da investigação

baseado na revisão de literatura e através do qual, serão formuladas as hipóteses do estudo.

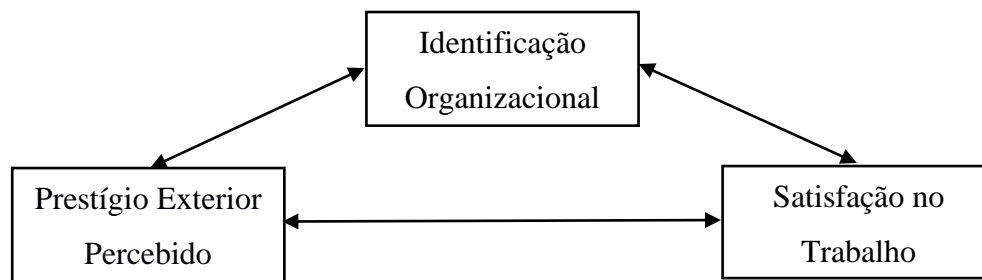


Figura 1- Modelo Conceptual da Investigação

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

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

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

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

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

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

É esperado que o Prestígio Exterior Percebido ao aumentar a Identificação Organizacional aumente consequentemente a Satisfação no Trabalho, desta forma, surge a quarta hipótese:

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

Foi ainda incluído um conjunto de perguntas complementares ao objetivo principal para enriquecer esta investigação no contexto da Força Aérea Portuguesa. Desta forma, pretende-se analisar as diferenças entre os diversos grupos da amostra estudada, isto é, dos militares que participaram no estudo presente. Assim, foram investigadas as diferenças ao nível das variáveis:

Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho dos militares consoante perante o seu estado civil, tempo de serviço, área de serviço (operações, apoio ou manutenção), categoria, posto e situação atual do regime de contrato.

Desta forma, foram formuladas as seguintes perguntas de investigação complementares:

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

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

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

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

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

3. Metodologia

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

3.1 Desenho da Pesquisa

O presente estudo seguiu um desenho de investigação quantitativo por questionário, de natureza correlacional e transversal. Creswell (2012) defende que um estudo que utiliza métodos quantitativos é uma abordagem para verificar as teorias e testar a correlação entre as variáveis existentes. Recorre-se a instrumentos que permitam medir estas relações das variáveis com métodos estatísticos. Fortin (2003) afirma que, uma investigação com metodologia quantitativa é um processo de recolha de dados que podem ser observados e quantificáveis.

3.2 Caracterização do instrumento de recolha de dados

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

3.2.1 Instrumento de medida do Prestígio Exterior Percebido

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

confiabilidade ($\alpha=0.77$)

3.2.2 Instrumento de medida da Identificação Organizacional

A Identificação Organizacional também foi medida através de uma escala desenvolvida por Mael e Ashforth (1992), composta por 6 itens (e.g., “Quando alguém elogia a FAP, sinto isso como um elogio pessoal”). As respostas a estes itens seguem novamente uma escala do tipo *Likert* de 5 pontos (de 1 “discordo totalmente” a 5 “concordo totalmente”). Ashforth e Mael (1989), utilizam esta escala para um estudo a uma população composta por militares do exército Americano, tendo sido verificado um $\alpha=0.84$. Desta forma, sendo este estudo aplicado também num contexto militar, este questionário adequava-se ao objetivo da investigação.

3.2.3 Instrumento de medida da Satisfação no Trabalho

Para medir a Satisfação Organizacional foi utilizada a escala elaborada por (Vala et al., 1995), constituída por 8 itens (e.g., “Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho diria que está:”). Este instrumento permite uma avaliação da Satisfação global no trabalho, assim como as medidas específicas que podem afetar a Satisfação, tais como a remuneração, relação com os colegas de trabalho, por exemplo. A resposta às questões é dada numa escala de 7 níveis (1- Extremamente insatisfeito, 7- extremamente satisfeito).

3.3 Procedimento de recolha de dados

Foi realizado um requerimento a Sua Excelência o Chefe do Estado Maior da Força Aérea Portuguesa, tendo sido obtida autorização para a aplicação do questionário em formato online.

O questionário foi divulgado com a ajuda das Relações-Públicas da Força Aérea, ao ser inserido o link do Google Forms para aceder ao questionário no Portal FAP. No entanto, o questionário foi enviado através do *Groupwise* para todos os militares. Foi ainda feito um reforço de apelo ao preenchimento ao questionário aos militares em questão. A aplicação do questionário decorreu entre o dia 4 de janeiro de 2022 e o dia 20 de janeiro de 2022. Foram cumpridos os princípios éticos da investigação científica, tendo sido explicado no início do questionário o objetivo e garantido o anonimato. Os dados recolhidos através do questionário, foram analisados através da plataforma *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versão 27.0.

3.4 População e Amostra

A presente investigação teve como população todos os militares pertencentes à Força Aérea Portuguesa excetuando os militares em formação na Academia da Força Aérea (Curso

de Mestrado em Aeronáutica Militar (CMAM), no Estágio Técnico Militar (ETM) e os militares no curso de formação de praças e sargentos (Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea (CFMTFA). Tendo em conta o referido anteriormente, o alvo da investigação foram os oficiais, sargentos, praças.

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

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

Na Tabela 2 é também realizada um confronto das proporções da amostra com a descrição do efetivo da Força Aérea Portuguesa. Esta análise revela que a nossa amostra replica a estrutura e distribuição dos indivíduos pelas diferentes categorias de forma semelhante à população da Força Aérea.

Tabela 2 - Caracterização Sociodemográfica da Amostra

		n	%	População (%)
Total		675	100	6589 (100%)
Sexo	Masculino	543	80.4	82
	Feminino	132	19.6	18
Estado Civil	Casado/União de Facto	454	67.3	
	Solteiro	181	26.8	
	Divorciado	39	5.8	
	Viúvo	1	0,1	
Categoria	Oficial dos Quadros Permanentes	287	42.5	20
	Oficial em Regime de Contrato	32	4.7	5
	Sargento dos Quadros Permanentes	285	42.2	29
	Sargento em Regime de Contrato	20	3.0	4.4
	Praça	51	7.56	12
	Média	Desvio Padrão	Mín	Máx
Idade	39.78	10.18	19	63
Tempo de Serviço	19.46	11.14	0	44

As tabelas seguintes apresentam a distribuição pelas diferentes categorias e postos dos militares que se encontram inseridos na amostra obtida.

Como é possível verificar na Tabela 3, a maioria dos militares que responderam ao questionário pertencem à categoria de Sargentos (45.2%).

Tabela 3 - Categorias obtidas na amostra

		n	%
Total		675	100
Categoria	Oficial General	7	1.04
	Oficial Superior	117	17.33
	Subalterno/Capitão	194	28.74
	Sargento	305	45.19
	Praça	51	7.56

Relativamente à categoria de Oficiais Gerais, seis são Majores-Generais e apenas um tem o posto de Brigadeiro-General tal como indica a tabela.

Tabela 4 - Postos em função da categoria de Oficiais Gerais

		n	%
Posto		7	100
Oficial General	Major-General	6	85.7
	Brigadeiro General	1	14.3

Na categoria de Oficial Superior, foram obtidas respostas dos três postos possíveis, sendo que, 51,28% das respostas obtidas pertenciam a militares com o posto de Major, 27.35% Tenente-Coronel e por fim, 21.37% pertenciam ao posto de Coronel, como se pode observar na Tabela 5.

Tabela 5 - Postos em função da categoria de Oficiais Superiores

		n	%
Posto		117	100
Oficial Superior	Coronel	25	21.37
	Tenente-Coronel	32	27.35
	Major	60	51.28

Na categoria de Capitães e Subalternos, 55.67% dos militares desta categoria são Capitães, 30.41% dos militares desta categoria têm o posto de Tenente, 13.4% Alferes e por fim, 0.52% Aspirantes a Oficiais.

Tabela 6 - Postos em função da categoria Capitães e Subalternos

		n	%
Total		194	100
Capitães e Subalternos	Capitão	108	55.67
	Tenente	59	30.41
	Alferes	26	13.40
	Aspirante	1	0.52

Na tabela 7 está representado a distribuição dos militares pertencentes à categoria de sargentos pelos diferentes postos. Sendo que, a maioria está distribuída entre o posto de Sargento-Ajudante (40.33%) e o de Primeiro-Sargento (34.43%)

Tabela 7 - Postos em função da categoria de Sargentos

		n	%
Posto		305	100
Sargentos	Sargento-Mor	8	2.62
	Sargento-Chefe	39	12.79
	Sargento-Ajudante	123	40.33
	Primeiro-Sargento	105	34.43
	Segundo Sargento	13	4.26
	Furriel	17	5.57

Por fim, como é possível verificar na tabela 8, na categoria de Praças, o posto de Primeiro Cabo (67.31%) foi o mais preponderante para a amostra.

Tabela 8- Postos em função da categoria de Praças

		n	%
Total		52	100
Praças	Cabo-Adjunto	12	23.08
	Primeiro Cabo	35	67.31
	Segundo Cabo	4	7.69
	Soldado	1	1.92

4. Resultados

O capítulo seguinte passará pela análise estatística dos dados recolhidos de forma a testar as hipóteses colocadas nesta investigação. Desta forma, serão apresentados os resultados relativamente à análise de fiabilidade das variáveis em estudo, seguidos da análise descritiva dos itens pertencentes a cada instrumento de medida. Serão também apresentados os resultados da relação de mediação da Identificação Organizacional, análises correlacionais entre as variáveis estudadas e por fim, testes de comparação de médias.

4.1 Análise das Qualidades Psicométricas dos Instrumentos

Nesta secção será realizada a validação dos instrumentos quantitativos utilizados para a obtenção de dados nesta investigação. Procedeu-se à análise de fiabilidade, sensibilidade e descritiva para os instrumentos aplicados na medição da Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho. Nas próximas secções serão apresentados os resultados destas análises referidas anteriormente.

4.1.1 Análise de Fiabilidade das Escalas

A fiabilidade interna de uma variável pode ser avaliada através do *alpha de Cronbach*, que possui valores compreendidos entre 0 e 1. Este valor é classificado como razoável quando se encontra entre 0,7 e 0,8. Entre 0,8 e 0,9 é considerado bom e finalmente, excelente se for superior a 0,9 (Hill & Hill, 1998).

4.1.1.1 Análise de Fiabilidade da Identificação Organizacional

De acordo com a Tabela 9, a escala de Identificação Organizacional apresenta um valor de consistência interna de 0.89. Desta forma, segundo Hill e Hill (2008), esta escala possui uma boa consistência interna.

Tabela 9 - Alpha de Cronbach para a escala da Identificação Organizacional

Construto	Itens	Alpha de Cronbach
Identificação Organizacional	Quando alguém critica a FAP, sinto isso como um insulto pessoal	0.89
	Eu estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca da FAP	
	Quando falo da FAP, normalmente digo "nós" em vez de "eles"	
	O sucesso da FAP é o meu sucesso	
	Quando alguém elogia a FAP, sinto isso como um elogio pessoal	
	Se uma reportagem na comunicação social criticasse a FAP, sentir-me-ia embaraçado	

4.1.1.2 Análise de Fiabilidade do Prestígio Exterior Percebido

De acordo com a Tabela 10, a escala de Prestígio Exterior Percebido apresenta um valor de consistência interna de 0,80. Desta forma, segundo Hill e Hill (2008), esta escala possui uma boa consistência interna.

Tabela 10 - Alpha de Cronbach para a escala do Prestígio Exterior Percebido

Construto	Itens	Alpha de Cronbach
Prestígio Exterior Percebido	As pessoas na minha comunidade têm uma grande consideração pela FAP	0.80
	Ser militar da FAP é considerado prestigante na minha comunidade.	
	A Força Aérea Portuguesa é considerada uma das melhores forças militares portuguesas	
	As pessoas de outras Instituições militares olham com desdém para a FAP.	
	Os militares da FAP deveriam sentir-se orgulhosos de terem os seus filhos na FAP	
	A FAP não tem uma boa reputação na minha comunidade.	
	Uma pessoa que procure progredir na carreira, deve minimizar a sua associação com a FAP.	

4.1.1.3 Análise de Fiabilidade da Satisfação no Trabalho

De acordo com a Tabela 11, a escala de Satisfação no Trabalho apresenta um valor de consistência interna de 0,84. Desta forma, segundo Hill e Hill (2008), esta escala também apresenta uma boa consistência interna.

Tabela 11 - Alpha de Cronbach para a escala da Satisfação no Trabalho

Construto	Itens	Alpha de Cronbach
Satisfação no Trabalho	Em relação às suas perspetivas de promoção diria que está:	0.84
	Em relação à FAP e funcionamento do departamento/direção/esquadra onde trabalha, diria que está:	
	Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho diria que está:	
	Em relação à renumeração que recebe, diria que está:	
	Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	
	Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	
	Em relação à competência e funcionamento dos seus subordinados, diria que está:	
Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida na FAP, diria que está:		

4.1.2 Análise de Sensibilidade

Para verificar se as variáveis estão distribuídas de uma forma normal, recorreu-se ao teste de *Kolmogorov-Smirnov*. A variável em questão está distribuída de forma normal se o valor da significância (*p*-value) for maior que 0.05 (Marôco, 2011).

Assim, na Tabela seguinte, é possível verificar, que nenhuma variável apresenta uma distribuição normal $p > 0.05$.

Tabela 12 - Testes à Normalidade das Distribuições

	Kolmogorov-Smirnov	
	KS	<i>p</i>
Identificação Organizacional	0,132	<0.001
Prestígio Exterior Percebido	0,061	<0.001
Satisfação no Trabalho	0,059	<0.001

Dado o resultado no teste *Kolmogorov-Smirnov* recorreu-se à análise da assimetria e da curtose. Relativamente à assimetria, a distribuição poderá ser simétrica, assimétrica à esquerda ou assimétrica à direita. A assimetria pode ser avaliada através do coeficiente de assimetria. Se este valor for negativo a distribuição é classificada como assimétrica à esquerda ou com enviesamento negativo. Se, por outro lado, o valor for positivo, a distribuição assume-se assimétrica à direita. Por fim, se esta possuir um valor aproximado a zero, é classificada como simétrica (Marôco, 2011).

Já quanto à curtose, está relacionado com o achatamento da distribuição, que se possuir um valor positivo, é dada como uma distribuição leptocúrtica. Se o valor for negativo a distribuição é denominada platicúrtica. No entanto, valores aproximados de zero assumem uma distribuição mesocúrtica (Marôco, 2011).

Um valor absoluto de assimetria superior a três e um valor absoluto de curtose superior a dez pode indicar uma incorreção. Como é possível analisar na Tabela 13, os valores de curtose e assimetria estão dentro do intervalo esperado. Assim, considera-se que os valores apresentados não afetam a sensibilidade das escalas (Kline, 2016).

Torna-se relevante referir que, valores absolutos de coeficientes de assimetria e achatamento superiores a 2 são consideradas distribuições não normais. Assim, através desta técnica, podemos verificar na Tabela 13 que a Identificação Organizacional e o Prestígio Exterior Percebido, não apresentam uma distribuição normal.

Tabela 13 - Análise de sensibilidade para as escalas da Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho

	Identificação Organizacional	Prestígio Exterior Percebido	Satisfação no trabalho
Assimetria	-1.03	-0.32	-0.52
Erro de assimetria padrão	0.09	0.09	0.94
Coefficiente de Assimetria	-11.44	-3.56	-0.55
Curtose	0.84	0.12	0.26
Erro de Curtose Padrão	0.19	0.19	0.19
Coefficiente de Achatamento	4.42	0.63	1.37

No entanto, é possível determinar se as variáveis apresentam uma distribuição normal pelo tamanho da amostra. Segundo Marôco (2011), se a amostra for grande (>25-30), a distribuição é normal. Dado a amostra presente neste estudo ser (n=675), a distribuição foi considerada aproximada à normal.

4.1.3 Análise Descritiva

Nesta secção é apresentada a análise descritiva das três variáveis principais deste estudo, assim como dos itens, individualmente, utilizados para a construção dos instrumentos de medição das mesmas variáveis.

A Tabela 14 apresenta a análise descritiva global das variáveis, e é possível verificar que a Satisfação no Trabalho possui a média mais alta (4,43 numa escala de 1 a 7), e o Prestígio Exterior Percebido a mais baixa (3,37 numa escala de 1 a 5).Tabela 14

Tabela 14- Estatística descritiva das variáveis

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

Na tabela seguinte, estão presentes todos os itens utilizados para a medição da Identificação Organizacional dos militares da Força Aérea Portuguesa. Através da análise da seguinte tabela é possível aferir que item que, apresenta um valor de média mais alto é o seguinte: “Quando falo da FAP, normalmente digo “nós” em vez de “eles”. Por outro lado, o que apresenta um valor de média mais baixo é o item “Quando alguém critica a FAP, sinto isso como um insulto pessoal” que, aborda a forma como os militares se sentem insultuosos face a insultos dirigidos à Força Aérea Portuguesa.

Tabela 15 - Estatística Descritiva dos itens da Identificação Organizacional

Construto	Itens	Média	Desvio padrão
Identificação Organizacional	Quando alguém critica a FAP, sinto isso como um insulto pessoal	3.52	1.11
	Eu estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca da FAP	3.64	1.07
	Quando falo da FAP, normalmente digo "nós" em vez de "eles"	4.20	1.05
	O sucesso da FAP é o meu sucesso	3.78	1.15
	Quando alguém elogia a FAP, sinto isso como um elogio pessoal	3.75	1.08
	Se uma reportagem na comunicação social criticasse a FAP, sentir-me-ia embaraçado	3.81	1.14

De seguida, encontram-se os itens utilizados na escala de medição da variável PEP. Como é possível analisar, os itens possuem uma média mais baixa do que na variável da Identificação Organizacional, sendo que, o item “A FAP não tem uma boa reputação na minha comunidade” é o que possui o valor médio mais baixo.

Tabela 16 - Estatística Descritiva dos itens do Prestígio Exterior Percebido

Construto	Itens	Média	Desvio Padrão
Prestígio Exterior Percebido	As pessoas na minha comunidade têm uma grande consideração pela FAP	3.32	0.96
	Ser militar da FAP é considerado prestigiante na minha comunidade.	3.23	1.04
	A Força Aérea Portuguesa é considerada uma das melhores forças militares portuguesas	3.43	1.06
	As pessoas de outras Instituições militares olham com desdém para a FAP.	2.64	1.02
	Os militares da FAP deveriam sentir-se orgulhosos de terem os seus filhos na FAP	3.20	1.11
	A FAP não tem uma boa reputação na minha comunidade.	2.48	1.07
	Uma pessoa que procure progredir na carreira, deve minimizar a sua associação com a FAP.	2.50	1.17

Por fim, na Tabela 17 encontram-se os oito itens do instrumento de medida da Satisfação no Trabalho. Sendo que o item que apresenta média mais elevada é o relativo ao clima e relação com os camaradas de trabalho, “Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho diria que está:”.

Tabela 17 - Estatística Descritiva dos itens da Satisfação no Trabalho

Construto	Itens	Média	Desvio Padrão
Satisfação no Trabalho	Em relação às suas perspectivas de promoção diria que está:	3.09	1.84
	Em relação à FAP e funcionamento do departamento/direção/esquadra onde trabalha, diria que está:	4.40	1.63
	Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho diria que está:	5.58	1.37
	Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	2.68	1.51
	Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	5.04	1.72
	Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	5.01	1.60
	Em relação à competência e funcionamento dos seus subordinados, diria que está:	5.16	1.33
	Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida na FAP, diria que está:	4.48	1.45

4.2 Correlações entre variáveis

Nesta secção é feita a análise correlacional entre as diferentes variáveis do estudo, e deste modo, é medida a intensidade e sentido da relação entre as mesmas, utilizando o método da correlação de Pearson. O coeficiente de correlação de Pearson, mede a forma como as variáveis estão associadas, e pode variar entre os valores -1 e +1. No caso da correlação ser positiva, as duas variáveis em questão, variam da mesma forma, isto é, com o aumento de uma das variáveis, há um aumento da outra. No entanto, caso a correlação seja negativa, as variáveis irão variar no sentido oposto uma da outra, ou seja, quando uma aumenta a outra diminui. (Marôco, 2011).

A Tabela 18 apresenta a correlação entre as médias das três variáveis abordadas (Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho). Face à legenda apresentada, podemos observar que todas as variáveis possuem uma correlação significativa entre si ($p < 0,01$). No entanto, as correlações apresentam intensidades diferentes.

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

Tabela 18 - Análise correlacional entre as variáveis estudadas

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

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

4.3 Análise de Mediação entre as Variáveis

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

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

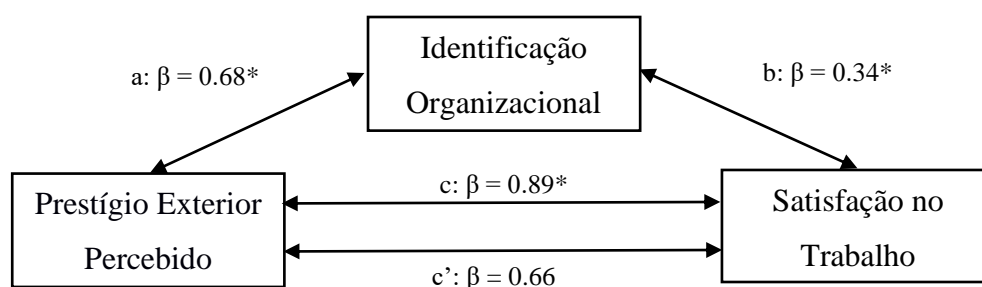


Figura 2 - Modelo de Mediação da Identificação Organizacional

Desta forma, como é possível observar na Figura 2, ocorre uma relação significativa entre a variável independente (Prestígio Exterior Percebido) e a mediadora (Identificação Organizacional) dado que, $\beta = 0.68$, $p < 0.01$. Relativamente à segunda situação apresentada, também ocorre uma regressão significativa entre a variável mediadora e a dependente (Satisfação no Trabalho), $\beta = 0.34$, $p < 0.01$. Na última situação referida, ao se inserir a variável mediadora no modelo, o Prestígio Exterior Percebido continua a ter um efeito significativo na

Satisfação no Trabalho apesar de este ser menor, $\beta = 0.66$, $p = 0.87$.

O intervalo de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95% realizado para 5000 amostragens para o efeito indireto do Prestígio Exterior Percebido na Satisfação no Trabalho ($ab=0,23$) não abrange estatisticamente zero dado que, este intervalo é de 0.16 a 0.32. Ou seja, as variáveis estudadas são mediadas parcialmente pela Identificação Organizacional de forma significativa.

Em adição, foi realizado o teste de *Sobel*, para analisar a relação da mediação entre as variáveis estudadas. Segundo este teste, a mediação da Identificação Organizacional da relação entre o Prestígio Exterior Percebido e a Satisfação no Trabalho é significativa dado que o $z=7.17$, $p=0.00$.

4.4 Análise Complementar

Nesta secção foram realizados testes de diferenças de médias recorrendo à análise de testes *One-Way* ANOVA, sendo que, parte destes foram seguidos por testes de comparação *Post-Hoc* HSD de Tukey, quando diferenças significativas entre grupos eram existentes ($p \leq 0.05$) (Marôco, 2011). Em todas as análises foram verificados os pressupostos da normalidade, sendo que, quando os pressupostos não se encontravam verificados, recorreu-se ao teste Kruskal-Wallis para uma análise não paramétrica.

4.4.1 Estado civil

Relativamente ao estado civil, realizou-se um teste *One-Way* ANOVA, de modo a averiguar se existem diferenças significativas dos níveis de Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho entre os três grupos. 67.3% ($n= 454$) dos inquiridos encontram-se casados/união de facto, 26.8% ($n=181$) dos militares inquiridos encontram-se solteiros e por fim, 5.9% ($n=40$) encontram-se divorciados/viúvos. É de seguida, apresentada a Tabela 19 que, abrange as médias das variáveis estudadas para cada grupo de resposta.

Tabela 19 - Teste ANOVA para o estado civil

Construto	Estado Civil	n	Média	DP	Sig
Identificação Organizacional	Casado/União de Facto	454	3.85	0.85	<0.01
	Solteiro	181	3.57	0.95	
	Divorciado/Viúvo	40	4.00	0.79	
Prestígio Exterior Percebido	Casado/União de Facto	454	3.40	0.72	0.29
	Solteiro	181	3.30	0.70	
	Divorciado/Viúvo	40	3.43	0.77	
Satisfação no Trabalho	Casado/União de Facto	454	4.50	1.04	0.08
	Solteiro	181	4.29	1.12	
	Divorciado/Viúvo	40	4.34	1.17	

Tendo em conta que foram encontradas diferenças significativas, dado que ($p \leq 0.05$), foi realizado um teste de comparação *post-hoc* HSD de Tukey que se encontra no Anexo C.

Analisando os dados apresentados pela tabela podemos concluir que a média de corrigir Identificação Organizacional dos militares pertencentes ao estado civil casado/união de facto (M=3.85;DP=0.85) foi significativamente superior à dos indivíduos solteiros (M=3.57;DP=0.95). O teste de comparação *post-hoc* HSD de Tukey indica que nas restantes variáveis (PEP e ST) não há diferenças significativas de médias consoante o estado civil dos militares.

4.4.2 Tempo de Serviço

Relativamente ao tempo de serviço cumprido pelos militares, foram criados três grupos de resposta. Um grupo que corresponde aos militares que cumpriram entre 0 e 5 anos (15.41%), outro dos 6 aos 20 anos de serviço (37.93%) e por fim, um tempo de serviço superior a 20 anos (46.67%). Recorrendo ao teste *One-Way* ANOVA é possível observar a significância da diferença entre os diferentes grupos estipulados. Na Tabela 20, verifica-se que, existe uma diferença significativa dos níveis de Identificação Organizacional e de Prestígio Exterior Percebido dado que, ($p < 0.05$).

Tabela 20 - Teste ANOVA para o tempo de serviço

Construto	Tempo de Serviço	n	Média	DP	Sig
Identificação Organizacional	0-5	104	3.50	0.93	<0.01
	6-20	256	3.71	0.81	
	>20	315	3.93	0.90	
Prestígio Exterior Percebido	0-5	104	3.33	0.69	0.02
	6-20	256	3.28	0.65	
	>20	315	3.45	0.77	
Satisfação no Trabalho	0-5	104	4.30	1.11	0.23
	6-20	256	4.40	1.00	
	>20	315	4.50	1.08	

Desta forma, foi realizado um teste de comparação *post-hoc HSD de Tukey* que apresenta diferenças significativas ($p \leq 0.05$) entre os grupos definidos. É possível observar, que as diferenças entre os diferentes grupos de resposta são significativas na variável Identificação Organizacional. Como indicado no anexo D, há diferenças significativas de média entre os militares com 0-5 anos de serviço e os com tempo de serviço superior a 20 anos. Da mesma forma, também existem diferenças significativas na média de Identificação Organizacional entre o grupo com 6-20 anos ($M=3.71$; $DP=0.81$) de tempo de serviço e os militares com mais de 20 anos de tempo de serviço ($M=3.93$; $DP=0.90$).

Relativamente ao Prestígio Exterior Percebido, o pressuposto da homogeneidade de variâncias é violado ($p < 0.05$) logo, recorreu-se ao teste não paramétrico de Kruskal-Wallis que indica que os grupos de resposta relativamente ao tempo de serviço possuem diferenças significativas ao nível do Prestígio Exterior Percebido. Ocorrem diferenças significativas ($p \leq 0.05$), entre as médias do grupo com militares com 6-20 anos de serviço e os militares com mais de 20 anos de serviço.

4.4.3 Área de Serviço

Consoante a especialidade dos militares, estes foram agrupados na sua respetiva área, sendo estas área de operações, manutenção e apoio. A significância da diferença dos níveis das variáveis estudadas entre estes grupos definidos, foi avaliada através do teste *One-Way ANOVA*. 27.75% dos militares encontram-se inseridos na área de operações, 33.68% na área de manutenção e 38.58% na área de apoio. Como é possível analisar na Tabela 21, ocorre uma diferença significativa entre os grupos de resposta definidos para a variável Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho ($p \leq 0.05$).

Tabela 21 - Teste ANOVA para a área de serviço

Construto	Área	n	Média	DP	Sig
Identificação Organizacional	Operações	187	3.84	0.81	0.09
	Manutenção	227	3.68	0.92	
	Apoio	260	3.83	0.90	
Prestígio Exterior Percebido	Operações	187	3.48	0.65	<0.01
	Manutenção	227	3.15	0.76	
	Apoio	260	3.47	0.70	
Satisfação no Trabalho	Operações	187	4.58	1.06	<0.01
	Manutenção	227	4.17	1.04	
	Apoio	260	4.55	1.08	

Recorrendo ao teste de comparação *post-hoc* HSD de Tukey foram encontradas diferenças significativas ($p \leq 0.05$) entre os grupos de resposta (Anexo E).

Ao nível da variável Prestígio Exterior Percebido, existem diferenças significativas no nível $p < 0.01$, entre os militares da área de operações ($M=3.48$; $DP=0.65$) e os militares pertencentes à área de manutenção ($M=3.15$; $DP=0.76$). Da mesma forma, há diferenças significativas ao nível $p < 0.01$, entre os militares da área de manutenção ($M=3.15$; $DP=0.76$) e os militares da área de apoio ($M=3.47$; $DP=0.70$).

Assim, os militares das especialidades pertencentes à área de operações apresentam níveis de Prestígio Exterior Percebido superior às restantes, sendo que os níveis dos militares de manutenção, são consideravelmente inferiores.

Relativamente à Satisfação no Trabalho, também esta apresenta diferenças significativas ao nível $p < 0,01$, entre os grupos de resposta de operações ($M=4.58$; $DP=1.06$) e manutenção ($M=4.17$; $DP=1.04$). De igual modo, existem diferenças significativas entre os militares da área funcional de apoio ($M=4.55$; $DP=1.08$) e da manutenção ($M=4.17$; $DP=1.04$) ao nível $p < 0.01$.

4.4.4 – Categoria/Postos

De seguida, são apresentados os resultados do teste não paramétrico Kruskal-Wallis para a Identificação Organizacional (Kruskal-Wallis $H=24.88$; $p < 0.01$), e do teste *One-Way* ANOVA. para a variável Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho. Analisando a Tabela 22 é possível observar que existem diferenças significativas entre os grupos de resposta (Oficiais, Sargentos e Praças) no que toca às variáveis estudadas.

Tabela 22 - Teste Kruskal-Wallis e ANOVA para Oficiais, Sargentos e Praças

Construto	Área	n	Média	DP	Sig
Identificação Organizacional	Oficiais	318	3.94	0.76	<0.01
	Sargentos	305	3.70	0.95	
	Praças	52	3.28	0.97	
Prestígio Exterior Percebido	Oficiais	318	3.57	0.66	<0.01
	Sargentos	305	3.17	0.72	
	Praças	52	3.25	0.72	
Satisfação no Trabalho	Oficiais	318	4.79	1.03	<0.01
	Sargentos	305	4.11	1.16	
	Praças	52	4.13	1.08	

Realizando um teste de comparação *post-hoc* HSD de Tukey, é possível verificar que, ao nível da Identificação Organizacional, existem diferenças significativas entre os oficiais (M=3.94; DP=0.76) e os sargentos (M=3.70; DP=0.95), visto que $p < 0.05$. A média de Identificação Organizacional também é significativamente superior ($p < 0.05$) (M=3.94; DP=0.76) à média apresentada pelos Praças (M=3.28; DP=0.97).

Relativamente ao Prestígio Exterior Percebido, observa-se diferenças significativas entre os oficiais (M=3.57; DP=0.66) e os sargentos (M=3.17; DP=0.72). Também é possível verificar que a média dos oficiais (M=3.57; DP=0.66), no que toca a esta variável, é significativamente superior ($p < 0,05$) à dos praças (M=3.25; DP=0.72).

No que toca à Satisfação no Trabalho, da mesma forma, os oficiais (M=4.79; DP=1.03) possuem uma média significativamente superior ($p < 0,05$), à média de Sargentos (M=4.11; DP=1.16) e de Praças (M=4.13; DP=1.08).

Quanto aos postos dos Oficiais Superiores, realizou-se um teste *One-Way* ANOVA unidirecional para a Identificação Organizacional e para o Prestígio Exterior Percebido, e um teste Kruskal-Wallis para a Satisfação no trabalho, dado que, não era cumprido o pressuposto da homogeneidade de variâncias por parte da última variável.

Tabela 23-Teste Krukal-Wallis e Anova para os postos dos Oficiais Superiores

Construto	Área	n	Média	DP	Sig
Identificação Organizacional	Coronel	25	4.39	0.49	0.01
	Tenente-Coronel	32	4.29	0.63	
	Major	60	3.96	0.78	
Prestígio Exterior Percebido	Coronel	25	4.22	0.45	<0.01
	Tenente-Coronel	32	4.00	0.73	
	Major	60	3.42	0.67	
Satisfação no Trabalho	Coronel	25	5.67	0.60	<0.01
	Tenente-Coronel	32	5.23	1.01	
	Major	60	4.74	0.93	

Tendo em conta o teste de comparação *post-hoc* HSD de Tukey, ao nível da Identificação Organizacional, existe uma diferença significativa ($p < 0.05$) entre os militares do posto Coronel ($M=4.39$; $DP=0.49$) e os militares pertencentes ao posto de Major ($M=3.96$; $DP=0.78$).

Quanto ao Prestígio Exterior Percebido, a média desta variável nos militares com o posto de Coronel ($M=4.22$; $DP=0.45$) é significativamente superior ($p < 0.05$) à dos militares pertencentes ao posto de Major ($M=3.42$; $DP=0.67$). Por outro lado, a média dos militares do posto de Tenente-Coronel ($M=4.00$; $DP=0.73$) é significativamente superior ($p < 0.05$) à média apresentada por parte dos Majores ($M=3.42$; $DP=0.67$).

Quanto à Satisfação no Trabalho, à semelhança das outras variáveis, a média dos militares com o posto de Coronel ($M=5.67$; $DP=0.60$) é significativamente superior ($p < 0,05$) à dos militares com o Posto de Major ($M=4.74$.; $DP=0.93$). Também existe uma diferença significativa ($p < 0,05$) entre os postos de Tenente-Coronel ($M=5.23$; $DP=1.01$) e Major ($M=4.74$.; $DP=0.93$).

De seguida é apresentada a Tabela 24, no qual, é possível observar que não há diferenças significativas nas médias das variáveis estudadas, no que toca aos militares dos postos descritos (Capitão, Tenente, Alferes).

Tabela 24 - Teste ANOVA para os postos de Capitão e Subalternos

Construto	Área	n	Média	DP	Sig
Identificação Organizacional	Capitão	108	3.81	0.85	0.47
	Tenente	59	3.80	0.65	
	Alferes	26	3.68	0.61	
Prestígio Exterior Percebido	Capitão	108	3.34	0.59	0.07
	Tenente	59	3.55	0.57	
	Alferes	26	3.59	0.52	
Satisfação no Trabalho	Capitão	108	4.51	0.93	0.77
	Tenente	59	4.64	0.96	
	Alferes	26	4.69	1.06	

Para a categoria de Sargentos, foi realizado um teste não paramétrico *Kruskal-Wallis* para a variável Identificação Organizacional e para as restantes um teste unidirecional ANOVA. Desta forma, foi possível encontrar diferenças significativas na variável Satisfação do trabalho entre os militares da categoria de sargentos, como é indicado pela seguinte tabela.

Tabela 25 – Teste Krukal-Wallis e Anova para os postos da categoria de Sargentos

Construto	Área	n	Média	DP	Sig
Identificação Organizacional	Sargento-Mor	8	4.13	0.43	0.24
	Sargento-Chefe	39	3.89	0.94	
	Sargento-Ajudante	123	3.71	0.98	
	Primeiro Sargento	105	3.61	0.96	
	Segundo Sargento	13	3.92	0.56	
	Furriel	17	3.39	1.01	
Prestígio Exterior Percebido	Sargento-Mor	8	3.57	0.60	0,06
	Sargento-Chefe	39	3.39	0.70	
	Sargento-Ajudante	123	3.16	0.72	
	Primeiro Sargento	105	3.12	0.73	
	Segundo Sargento	13	3.13	0.41	
	Furriel	17	2.82	0.77	
Satisfação no Trabalho	Sargento-Mor	8	5.20	0.54	<0,01
	Sargento-Chefe	39	4.46	0.94	
	Sargento-Ajudante	123	4.03	1.07	
	Primeiro Sargento	105	3.97	0.99	
	Segundo Sargento	13	4.47	0.68	
	Furriel	17	3.94	1.05	

O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey indica que a média de Satisfação no Trabalho dos militares no posto de Sargento-Mor (M=5.20; DP=0.54) é significativamente superior ($p<0,05$) à dos militares no posto de Sargento-Ajudante (M=4.03; DP=1.07), Primeiro Sargento (M=3.97; DP=0.99) e Furriel (M=3.94; DP=1.05).

4.4.4 – Regime de Contrato

No que diz respeito à situação atual dos militares, realizou-se um teste *One-Way* ANOVA para comparar diferenças significativas ao nível da Satisfação no Trabalho, e dado que, o pressuposto da normalidade foi violado, recorreu-se a um teste não paramétrico Kruskal-Wallis.

Tabela 26 – Teste Krukal-Wallis e Anova para os diferentes regimes de contrato

Construto	Situação Atual	n	Média	DP	Sig
Identificação Organizacional	Oficial QP	287	3.97	0.77	<0.01
	Oficial RC	32	3.74	0.71	
	Sargento QP	285	3.71	0.95	
	Sargento RC	20	3.44	0.95	
	Praça	51	3.28	0.98	
Prestígio Exterior Percebido	Oficial QP	287	3.57	0.67	<0.01
	Oficial RC	32	3.62	0.53	
	Sargento QP	285	3.18	0.71	
	Sargento RC	20	2.95	0.78	
	Praça	51	3.25	0.73	
Satisfação no Trabalho	Oficial QP	287	4.79	1.00	<0.01
	Oficial RC	32	4.72	0.91	
	Sargento QP	285	4.11	1.03	
	Sargento RC	20	4.01	0.98	
	Praça	51	4.14	1.17	

No que diz respeito à variável da Identificação Organizacional (Kruskal-Wallis $H = 30.69$; $p < 0.01$) e do Prestígio Exterior Percebido (Kruskal-Wallis $H = 54.56$; $p < 0.01$) existem diferenças significativas perante a situação em que os militares se encontram. Foi realizado um teste de comparação *post-hoc* HSD de Tukey, em que podemos verificar as seguintes observações. Ao nível da Identificação Organizacional, ocorre uma diferença significativa perante os oficiais dos quadros permanentes e os sargentos dos quadros permanentes e dos praças. Da mesma forma, ocorre uma diferença significativa entre os militares sargentos dos quadros permanentes e os praças.

Relativamente ao Prestígio Exterior Percebido, novamente ocorrem diferenças significativas entre os oficiais dos quadros permanentes e os sargentos dos quadros permanentes, sargentos em regime de contrato e praças. Os oficiais em regime de contrato também apresentam uma média significativamente superior aos sargentos dos quadros permanentes e em regime de contrato.

Por último, face à Satisfação no Trabalho, a média apresentada pelos oficiais dos quadros permanentes é significativamente superior à dos sargentos pertencentes aos quadros permanentes, à dos sargentos em regime de contrato, assim como à Satisfação no Trabalho apresentada pela categoria de praças. Os oficiais em regime de contrato apresentam também uma diferença significativa para os sargentos dos quadros permanentes.

Segue-se uma Tabela que resume as diferenças significativas representadas nos testes de diferenças de médias expostos anteriormente.

Tabela 27 - Síntese dos Testes de Diferença de Médias

	Identificação Organizacional	Prestígio Exterior Percebido	Satisfação no trabalho
Estado Civil	Casado/União de Facto > Solteiro	n/a	n/a
Tempo de Serviço	>20 > 0-5 >20 > 6-20	>20 > 6-20	n/a
Área de Serviço	n/a	Operações > Manutenção Apoio > Manutenção	Operações > Manutenção Apoio > Manutenção
Categoria	Oficiais > Sargentos Oficiais > Praças	Oficiais > Sargentos Oficiais > Praças	Oficiais > Sargentos Oficiais > Praças
Oficiais Superiores	Coronel > Major	Coronel > Major Tenente-Coronel > Major	Coronel > Major Tenente-Coronel > Major
Sargentos	n/a	n/a	Sargento-Mor > Sargento Ajudante Sargento-Mor > Sargento Ajudante Sargento-Mor > Primeiro Sargento Sargento-Mor > Furriel
Regime de Contrato	Oficiais QP > Sargentos QP Oficiais QP > Praças RC Sargentos dos QP > Praças RC	Oficiais QP>Sargentos QP Oficiais QP > Sargentos RC Oficiais QP > Praças Oficiais RC > Sargentos QP Oficiais RC > Sargentos RC	Oficiais QP>Sargentos QP Oficiais QP > Sargentos RC Oficiais QP > Praças Oficiais RC > Sargentos QP

Nota: n/a – Não há diferenças significativas

5. Discussão de Resultados

No presente capítulo serão discutidos os resultados obtidos e apresentados anteriormente. Para tal, ter-se-á em conta as hipóteses colocadas para esta investigação. O estudo teve como perguntas de investigação “Qual a influência da Identificação Organizacional na Satisfação no Trabalho nos militares da FA?” e “Qual o contributo que o Prestígio Exterior Percebido tem na Identificação Organizacional no contexto da Força Aérea Portuguesa?”, para responder a estas questões foi desenvolvido um estudo por questionário, no qual, se obteve uma amostra de 675 militares da Força Aérea Portuguesa.

Tal como apresentado pela Tabela 28, as hipóteses propostas foram confirmadas sendo que, a hipótese 4 foi parcialmente confirmada.

Tabela 28- Resumo dos testes de hipóteses

Hipótese 1	Confirmada
Hipótese 2	Confirmada
Hipótese 3	Confirmada
Hipótese 4	Confirmada

A primeira hipótese afirmava que existia uma correlação positiva entre o Prestígio Exterior Percebido e a Identificação Organizacional. Analisando os resultados obtidos, é possível verificar na Tabela 18, que apresenta a correlação entre as variáveis, que a Identificação Organizacional está correlacionada positivamente e de forma significativa com o Prestígio Exterior Percebido.

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

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

instituição que acreditam que é valorizada pela sociedade e que apresenta características positivas das demais instituições, a hipótese vai ao encontro dos resultados apresentados.

A hipótese 2 – “Existe uma correlação positiva entre a Identificação Organizacional e a Satisfação no Trabalho”. Como é possível verificar na Tabela 18, há uma relação positiva e significativa entre a Identificação Organizacional e a Satisfação no Trabalho.

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

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

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

Desta forma, a hipótese 3 “Existe uma correlação positiva entre o Prestígio Exterior Percebido e a Satisfação no Trabalho.” é confirmada visto que, ao analisar a correlação entre variáveis ocorre uma relação significativa ($p<0.01$) e positiva ($r=0.60$) entre estas variáveis referidas. O Prestígio Exterior Percebido explica em 36% a variação da Satisfação no Trabalho ($R^2= 0.36$). Um aumento do PEP por parte dos militares da Força Aérea, resulta num aumento da Satisfação no Trabalho. Assim, a correlação é considerada forte (Marôco, 2011).

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

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

forma, sendo a hipótese 4 (A Identificação Organizacional é uma variável mediadora da relação entre o Prestígio Exterior Percebido e a Satisfação no Trabalho), pode-se afirmar que a referida hipótese é confirmada.

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

Foram também formuladas cinco perguntas de investigação que associavam características sociodemográficas às variáveis estudadas, para assim, investigar a relevância de certos fatores do contexto militar e a influência que, estes possuem na variância dos níveis de Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho.

Na pergunta de investigação 1 (Existem diferenças significativas nos níveis de Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho nos militares da Força Aérea Portuguesa face ao estado civil em que se encontram?) colocou-se em questão a existência de diferenças nos níveis das três variáveis estudadas, consoante o estado civil que, os militares possuem. Desta forma, foram realizados testes de diferenças de média para este fator.

Como é possível observar na Tabela 19, ocorrem diferenças significativas, no que toca à Identificação Organizacional, entre militares casados/união de facto e militares pertencentes ao estado civil solteiro, sendo que, os primeiros possuem maior Identificação Organizacional. Não foram encontradas investigações que revelassem esta relação entre a Identificação Organizacional de indivíduos e o seu estado civil. No entanto, Tavares (2007), investiga a relação entre a Identificação Organizacional e o conflito trabalho-família. Através do seu estudo, concluiu-se que a IO é preditora do conflito trabalho-família, visto que, os indivíduos com níveis maiores de IO possuem comportamentos de dedicação à sua Organização e ao trabalho que prejudicam o seu papel desempenhado no seio da família. Tendo em conta o

anteriormente referido, estes resultados não estão de acordo com o esperado.

A pergunta de investigação 2 (Existem diferenças significativas nos níveis de Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho nos militares da Força Aérea Portuguesa associadas ao tempo de serviço empregue?) consistia na análise de diferenças significativas nos níveis apresentados pelos militares da Força Aérea das variáveis estudadas associadas ao tempo de serviço dos mesmos. Verificou-se que ocorriam diferenças significativas entre os grupos de resposta para a Identificação Organizacional e para o Prestígio Exterior Percebido, sendo que, o grupo de militares com mais de 20 anos de serviço apresentava uma média superior aos restantes dois grupos (6-20 anos e 0-5 anos de tempo de serviço) para a IO. Relativamente ao PEP, da mesma forma, o grupo com militares com mais tempo de serviço apresentava diferenças significativas (média superior) para o grupo com militares que possuíam 6-20 anos de serviço.

Numa investigação, levada a cabo por Hall, Schneider & Nygren (1970), que estudava os fatores pessoais, que afetavam a Identificação Organizacional de colaboradores dos serviços florestais dos Estados Unidos, concluiu-se que, quanto mais tempo de serviço os colaboradores apresentassem, maior seriam os níveis de Identificação Organizacional. Esta mudança não está relacionada com os colaboradores atingirem posições mais altas na Organização em si, mas pelo tempo despendido na mesma. Assim, confirma-se que o tempo de serviço afeta a Identificação Organizacional e o Prestígio Exterior Percebido dos militares da Força Aérea Portuguesa.

A pergunta de investigação 3 (Existem diferenças significativas nos níveis das variáveis estudadas apresentados pelos militares da Força Aérea Portuguesa associadas à área de serviço em que estes em que se encontram inseridos?) questionava a existência de diferenças significativas nos níveis das variáveis estudadas, apresentados pelos militares da Força Aérea Portuguesa, associadas à área de serviço em que estes em que se encontram inseridos. As três áreas de especialidade são operações, apoio e manutenção. Verificou-se que ao nível da Identificação Organizacional não ocorriam diferenças estatisticamente significativas entre os três grupos de resposta apresentados. Já relativamente ao Prestígio Exterior Percebido e à Satisfação no Trabalho, ocorrem diferenças significativas entre os militares pertencentes à área de operações e os militares pertencentes à área de manutenção, sendo que os primeiros, possuem maiores níveis de PEP e de ST. Também ocorre uma diferença significativa ao nível destas duas variáveis entre os militares da área de apoio e da área de manutenção, sendo que, a primeira apresenta uma média superior.

Numa investigação levada a cabo por Hwang e Jang (2020), examinou-se a forma como

as características do trabalho podem afetar a satisfação no mesmo através da Identificação Organizacional. Concluiu-se que as características do trabalho que mais afetavam a Identificação Organizacional eram a relevância das tarefas desempenhadas pelo indivíduo e a presença de feedback relativamente à sua performance. Desta forma, podemos verificar que, apesar da diferença de Identificação Organizacional não ser significativa dependendo das áreas da especialidade, os militares pertencentes à área de operações podem ser alvos de uma maior Satisfação no Trabalho, devido às suas funções terem impacto direto na Organização, neste caso, na Força Aérea Portuguesa. Ao haver uma perceção mais positiva da sua função, há uma maior Identificação Organizacional e consequentemente uma maior Satisfação no Trabalho. Também Schneider, Hall e Nygren (1971), num estudo realizado à Organização de Serviços Florestais dos Estados Unidos da América, concluiu-se que ocorria uma correlação entre as características do trabalho e da imagem própria percebida pelo colaborador na mudança dos níveis de Identificação Organizacional. Desta forma, estes resultados encontram-se de acordo com o esperado pela literatura.

A pergunta de investigação 4 questionava a ocorrência de diferenças significativas nos níveis das variáveis estudadas nos militares da Força Aérea Portuguesa, face à categoria/posto a que pertencem. Verifica-se que, comparando os níveis das variáveis estudadas entre os grupos de militares oficiais, sargentos e praças, ocorre uma diferença significativa na IO, PEP e ST, em que, os oficiais possuem uma média significativamente superior do que os sargentos e dos praças. Analisando caso a caso verifica-se que, na categoria de oficiais superiores, o posto de Coronel possui uma média de IO, PEP e ST significativamente superior à dos militares pertencentes ao posto de Major. Também o posto de Tenente-Coronel dispõe de uma média superior de PEP e ST à do posto de Major. Ao nível dos postos pertencentes à categoria de capitães e subalternos não há diferença significativa entre os postos que esta engloba. Relativamente à categoria de sargentos, ocorrem diferenças significativas ao nível da Satisfação no Trabalho entre o posto de Sargento-mor, que apresenta uma maior ST, do que os postos de Sargento-Ajudante, Primeiro Sargento e Furriel.

Como apresentado na meta-análise de Ricketta (2005) e por Lee (1971) a Identificação Organizacional é influenciada pela antiguidade dos colaboradores na Organização, ou seja, quanto maior a antiguidade dos trabalhadores maior é o seu sentido de pertença à mesma.

Desta forma, confirma-se que ocorrem diferenças significativas no nível das variáveis estudadas, sendo que, os postos mais altos desfrutam de uma maior Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho.

A pergunta de investigação 5 questionava a existência de diferenças significativas nos

níveis das variáveis estudadas, nos militares da Força Aérea Portuguesa, consoante o regime de contrato em que, os militares se encontram. Verifica-se que, ao nível da Identificação Organizacional, há diferenças significativas entre os Oficiais do QP e os Sargentos do QP, o que, não revela utilidade para a resposta à pergunta de investigação colocada, visto que, os dois grupos pertencem aos quadros permanentes. Por outro lado, há uma diferença significativa tanto dos Oficiais do QP como dos Sargentos do QP para os Praças, que possuem um regime de contrato.

Ao nível do Prestígio Exterior Percebido verifica-se que os Oficiais do QP possuem uma média superior do que os Sargentos, tanto do QP como em RC, e que os Praças (RC). Os Oficiais em RC também possuem uma média superior de PEP relativamente aos Sargentos do QP.

Relativamente à Satisfação no Trabalho, ocorre uma diferença significativa entre os Oficiais do QP que, possuem uma média superior, relativamente aos sargentos do QP, sargentos do RC e Praças. Os oficiais em RC também apresentam uma média superior aos sargentos pertencentes ao QP. Desta forma, não há indícios claros de que, o tipo de contrato saliente mais ou menos os níveis de Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e Satisfação no Trabalho.

Rauter e Feather (2004) realizaram uma investigação a professores de uma escola na Austrália, em que, parte destes tinham emprego permanente e outra parte um contrato temporário. Concluiu-se que a Identificação Organizacional e a Satisfação no Trabalho não era influenciada pelo tipo de contrato que a amostra dispunha. Também nesta investigação, não há evidências de que o tipo de contrato dos militares da Força Aérea afete os níveis das variáveis apresentadas.

6. Conclusão

O presente capítulo serve para apresentar as conclusões que se puderam averiguar ao longo desta investigação. Inicialmente, serão abordados os objetivos propostos no início do estudo e verificar-se-á se estes foram cumpridos. Abordar-se-á também as perguntas de partida e as respetivas respostas. Nas secções seguintes serão expostas as contribuições do presente estudo, as limitações do mesmo e, por fim, propostas para investigações futuras que se podem alicerçar nesta investigação.

6.1 Conclusões Principais

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

Os objetivos a que o autor se propôs a atingir no começo da presente investigação eram os seguintes: perceber o impacto que o Prestígio Exterior Percebido tem na Identificação Organizacional, verificar a influência que a Identificação Organizacional tem na Satisfação no Trabalho neste contexto da FAP, verificar se a Identificação Organizacional assume um papel mediador entre as duas outras variáveis.

Assim, uma dedução possível de concluir neste estudo é que, o Prestígio Exterior Percebido funciona como um determinante da Identificação Organizacional dentro do universo da Força Aérea Portuguesa. Isto é, os militares da FAP sentem-se orgulhosos por pertencerem a uma instituição que, é valorizada pela sociedade e é vista no mundo civil de uma forma positiva. Ao existir esta perceção de uma imagem institucional positiva, os militares identificam-se mais com a Força Aérea Portuguesa. Ainda tendo em conta as perguntas de partida, pelos resultados, também podemos concluir que a Identificação Organizacional influencia a Satisfação no Trabalho dos militares da Força Aérea Portuguesa. Os militares ao identificarem-se e a reverem os valores da Organização neles próprios reflete-se na satisfação para com o trabalho. Por fim, averiguou-se que a IO realizava uma mediação parcial face às

restantes variáveis, o que aponta para a necessidade de investir nas variáveis mediadoras.

Relativamente aos objetivos da análise complementar, pretendia-se averiguar se situações tais como: o estado civil, o tempo de serviço, área da especialidade, categoria, posto e regime de contrato afetariam os níveis apresentados pelos militares de Identificação Organizacional, Prestígio Exterior Percebido e de Satisfação no Trabalho.

Começando pelo estado civil, verificou-se que havia diferenças significativas ao nível da Identificação com a Organização entre os militares casados/união de facto e os militares solteiros, sendo que os primeiros apresentavam uma média superior desta variável.

Relativamente ao tempo de serviço, concluiu-se que os militares com mais tempo de serviço, neste caso mais do que 20 anos, possuíam níveis de Identificação Organizacional e de Prestígio Exterior Percebido superiores aos restantes.

Quanto à área a que a especialidade pertence, averiguou-se que, não existiam diferenças significativas entre as três áreas ao nível da Identificação Organizacional. Porém, relativamente ao Prestígio Exterior Percebido e à Satisfação no Trabalho, a área de operações surge como a que possui maiores níveis destas variáveis, sendo significativamente diferente para a área de manutenção. A área de apoio, mesmo sendo tendo níveis inferiores de PEP e de ST do que a de operações, também apresenta níveis superiores à área de manutenção.

Relativamente à influência da categoria dos militares nas variáveis estudadas, verificou-se que para todas as três variáveis, os Oficiais, apresentam uma média superior, sendo esta diferença significativa, para com a categoria de sargentos e também de praças.

Verificou-se dentro de cada categoria a diferença de médias, para os diversos postos, das três variáveis estudadas, sendo que, na categoria de oficiais superiores, o posto de Coronel apresenta em média os níveis mais altos de todas as variáveis estudadas. Desta forma, há uma diferença significativa ao nível da Identificação Organizacional do posto de coronel para o posto de major. Ao nível do Prestígio Exterior Percebido, os militares com o posto de coronel, apresentam um nível médio superior do que os Majores. Da mesma forma, os militares com o posto de Tenente-Coronel, também possuem um nível médio superior do que os Majores. Por fim, tal como na variável anterior, tanto os Coronéis como os Tenentes-Coronéis são alvos de uma maior Satisfação no Trabalho do que os Majores. Relativamente à categoria de sargentos, pela análise realizada, foi possível verificar que o nível médio de Satisfação no Trabalho é superior nos militares com o posto de Sargento-mor, quando comparado com os militares com o posto de Sargento-Ajudante, Primeiro Sargento, e Furriéis.

Por fim, o regime de contrato dos militares não apresenta evidências de alteração dos níveis das variáveis estudadas.

6.2 Contribuições do Estudo

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

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

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

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

6.3 Limitações da Investigação

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

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

Outra limitação à presente investigação prende-se com a opção de não abranger no estudo no estudo os militares em formação, tais como: alunos da Academia da Força Aérea, e

militares em formação no CFMTFA (Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea), por se considerar que poderia conduzir a algumas incongruências no foco na Satisfação no Trabalho, dado que, estão afastados das suas tarefas e locais profissionais habituais.

6.4 Sugestões para Investigações Futuras

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

Por outro lado, seria interessante compreender melhor a forma como a Identificação Organizacional varia nos alunos da Academia da Força Aérea e do CFMTFA, ao longo dos anos de formação. Ou seja, realizar um estudo longitudinal para averiguar as diferenças que ocorrem ao longo dos anos de formação na Identificação Organizacional.

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

7. Referências Bibliográficas

- Alcobia, P. (2011). Manual de Psicossociologia das Organizações. In *Manual de Psicossociologia das Organizações* (Escolar Editora), pp. (317–347), Lisboa.
- Aronson, E. (1992). The Return of the Repressed: *Dissonance* Theory Makes a Comeback, *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*, 3(4), 303–311. <https://doi.org/10.1207/s15327965pli0304>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual. *Advances in strategic management*, 13, 19-64. Retirado de: https://www.researchgate.net/profile/Blake-Ashforth/publication/275657324_Organizational_Identity_and_Strategy_as_a_Context_for_the_Individual/links/5d9f8d8745851553ff86935e/Organizational-Identity-and-Strategy-as-a-Context-for-the-Individual.pdf
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39–53. <https://doi.org/10.1002/job.4030120104>
- Becker, T. E., & Billings, R. S. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 177–190. <https://doi.org/10.1002/job.4030140207>
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475–491. <https://doi.org/10.1177/014920638801400310>
- Beer, M. (1964). Organizational Size and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7(1), 34–44. <https://doi.org/10.2307/255232>
- Brown, M. E. (1969). Identification and Some Conditions of Organizational Involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346. <https://doi.org/10.2307/2391129>

- Brown, R. J., & Ross, G. F. (1982). The battle for acceptance: An investigation into the dynamics of intergroup behavior. Em: *Social Identity and Intergroup Relations*. (pp. 155-176), New York: Cambridge University Press.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648–657. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.648>
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972–992. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00691.x>
- Cheney, G. (1983). The Rhetoric of Identification and the Study of Organizational Communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69(2), 143–158. <https://doi.org/10.1080/00335638309383643>
- Cheney, G., & Tompkins, P. K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/10510978709368225>
- Costa, P. (2008). *Antecedentes e consequentes da identificação organizacional dos alunos da escola naval*. (Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa
- Creswell, J. (2012). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks (4^a ed.). Sage Publications.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2014). *Manual de comportamento organizacional e gestão (7.^a ed.)* Editora RH.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.
- Duckitt, J. H. (1992). *The Social Psychology of Prejudice*. Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group. Retirado de: https://www.researchgate.net/profile/John-Duckitt/publication/332720812_THE_SOCIAL_PSYCHOLOGY_OF_PREJUDICE/links/5cc63f5992851c8d220c610f/THE-SOCIAL-PSYCHOLOGY-OF-PREJUDICE.pdf
- Dukerich, J. M., Kramer, R., e Parks, J. M. (1998). The dark side of organizational identification. Em: D. A. Whetten, e P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp. 245-256). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207–230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Efraty, D., & Wolfe, D. M. (1988). The Effect of Organizational Identification on Employee Affective and Performance Responses. *Journal of Business and Psychology* 3(1), 105-112.
- Fisher, R. J., & Wakefield, K. (1998). Factors leading to group identification: A field study of winners and losers. *Psychology and Marketing*, 15(1), 23–40. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6793\(199801\)15:1<23::AID-MAR3>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6793(199801)15:1<23::AID-MAR3>3.0.CO;2-P)
- Fombrun, C., & Shanley, M. (1990). What's in a name? Reputation Building and Corporate Strategy. *Academy of Management Journal*, 33(2), 233–258. <https://doi.org/10.1117/12.376982>
- Fombrun, C. (1996) Reputation: Realizing Value from the Corporate Image. Harvard Business School Press Retirado em: https://ri.retrak.com/hubfs/_PDF/RLN/Reputation_Book.pdf
- Foote, N. (1951). Identification as the Basis for a Theory of Motivation, *American Sociological Review*, 16 (1) pp. 14-21
- Fortin, M. F. (2003). O Processo de Investigação: Da concepção à realização. Loures: Lusociência
- Hackman, J. Richard, & 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, & Oldham. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behaviour and 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*. MA: Addison-Wesley.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176. <https://doi.org/10.2307/2391488>
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis: A regression based approach. (Vol. 53, p. 527). Guilford Publications

- Herrbach, O., Mignonac, K., & Gatignon, A. L. (2004). Exploring the role of perceived external prestige in managers' turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 15(8), 1390–1407. <https://doi.org/10.1080/0958519042000257995>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work* New York: John Wiley
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*, World Publishing, Cleveland, Ohio
- Hill, M. M., & Hill, A. (1998). *Investigação Empírica em Ciências Sociais: Um Guia Introdutório. Dinâmica- Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica*
- Hill, M., & Hill, A. (2008). *Investigação por Questionário (2ªEd)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Hogg, M. A. (1992). *The Social Psychology of Group Cohesiveness: From Attraction to Social Identity*. New York: New York University Press.
- Hogg, M., & Mullin, B. (1999). Joining groups to reduce uncertainty: Subjective uncertainty reduction and group identification. Em M. Hogg & D. Abrams (Eds.), *Social Identity and Social Cognition* (pp. 249–279). Blackwell Publishers.
- Hoppock. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper & Row.
- Hwang, J., & Jang, W. (2020). The effects of job characteristics on perceived organizational identification and job satisfaction of the Organizing Committee for the Olympic Games employees. *Managing Sport and Leisure*, 25(4), 290–306. <https://doi.org/10.1080/23750472.2020.1723435>
- Jesus, P. (2017). *A Influência da Satisfação na Intenção de Saída dos Oficiais da Especialidade Piloto Aviador da Força Aérea Portuguesa* (Dissertação de Mestrado em Aeronáutica Militar) Academia da Força Aérea, Sintra.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 1–28.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, Identification, and Internalization Three Processes of Attitude Change. *Journal of conflict resolution*, 2(1), 51-60. Retirado de https://robobees.seas.harvard.edu/files/wcfia/files/hck_compliance_.pdf
- Kelman, H. C. (1961). Processes of opinion change. *Public Opinion Quarterly*, 25(1), 57–78. <https://doi.org/10.1086/266996>

- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practices of Structural Equation Modelling: Methodology in the social sciences* (4^a ed). New York: The Guilford Press.
- Kramer, R. (2006). Social Capital and Cooperative Behavior in the Workplace: A social identity perspective. *Advances in Group Processes*, 1–30. <https://doi.org/10.1108/s0882-614520160000033014>
- Lee, S. M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213–226. <https://doi.org/10.5465/255308>
- 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. em M. D. ,Dunnette (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. em M. Gruneberg, & T. Wall (Eds.), *Social psychology and organizational Behavior*. New York: John Wiley and Sons.
- Lu, L., Liu, L., Sui, G., & Wang, L. (2015). The associations of job stress and organizational identification with job satisfaction among Chinese police officers: The mediating role of psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(12), 15088–15099. <https://doi.org/10.3390/ijerph121214973>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1995). Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309–333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01759.x>
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (5^a ed.). Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- McGregor. (1967). *The Professional Manager*. New York: McGraw-Hill.
- Oakes, P., & Turner, J. C. (1986). Distinctiveness and the salience of social category memberships: Is there an automatic perceptual bias towards novelty? *European Journal of Social Psychology*, 16(4), 325–344. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420160403>

- Oakes, P. J., Haslam, S. A., & Turner, J. C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Oakes, P. J., Haslam, S. A., & Reynolds, K. J. (1999). Social categorization and social context: Is Stereotype Change a Matter of Information or of Meaning? Em D. Abrams & M. A. Hogg (Eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 55–79). Oxford: Blackwell Publishing.
Retirado de: https://www.researchgate.net/profile/Dominic-Abrams/publication/220024819_Social_Identity_and_Social_Cognition/links/587de3fa08aed3826af30729/Social-Identity-and-Social-Cognition.pdf
- Operario, D., & Fiske, S. (1999). Integrating Social Identity and social Cognition: A Framework for Bridging Diverse Perspectives. In M. Hogg & Abrams (Eds.), *Social Identity and Social Cognition*, (pp. 1–79). Blackwell Publishers.
<https://www.researchgate.net/publication/220024819>
- Patchen, M. (1970). Participation, Achievement and Involvement in the Job. *The Journal of Industrial Relations*, 338–340.
- Peiró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo: La Actividad Laboral en su Contexto*. Editorial Síntesis.
- Pratt, M. G. (1998). To Be or Not to Be?: Central Questions in Organizational Identification. *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*, 171–208.
<https://doi.org/10.4135/9781452231495.n6>
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship. *Human Relations*, 44(3), 287–307.
- Rauter, K. A., & Feather, N. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81–94.
- Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328–367. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.93.2.328>
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>

- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224–253. <https://doi.org/10.2307/2392563>
- Schneider, B., Hall, D., & Nygren, H. (1971). Self-Image and Job Characteristics as Correlates of Changing Organizational Identification. *Human Relations*, 397–416.
- Seixinho, T. (2017). *Satisfação no trabalho dos militares das unidades operacionais navais da Marinha Portuguesa*. (Dissertação de Mestrado em Ciências Militares Navais) Escola Naval, Alfeite.
- Sherman, S. J., Hamilton, D. L., & Lewis, A. C. (1999). Perceived entitativity and the social identity value of group memberships. Em: D. Abrams & M. A. Hogg (Eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 80–110). Oxford: Blackwell Publishing.
- Smidts, A., Pruyn, A. T., & Van Riel, C. B. (2001). The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051–1062. <https://doi.org/10.2307/3069448>
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Londres: Sage Publications.
- Statt, D. (2004). *The Routledge Dictionary of Business Management*. Routledge Publishing. <https://doi.org/10.4324/9780203633915>
- Staw, B. (1984). Organizational Behavior: A Review and Reformulation of the Field's Outcome Variables. *Annual Review of Psychology*, 35(1), 627–666. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.35.1.627>
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual review of psychology*, 33(1), pp. 1-39. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.33.020182.000245>
- Tajfel, H. (1984). *The social dimension: European developments in Social Psychology*. Cambridge, England: Cambridge University Press.

- Tajfel, H., e Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin, e S. Worchel (Eds.), *The social psychology of group relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks-Cole.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In *Political Psychology* (pp. 7–24). <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Tamayo, A. (1998). Valores Organizacionais: Sua Relação com a Satisfação no Trabalho, Cidadania Organizacional e Comprometimento Afetivo. Em: *Revista de Administração* 33(3), (pp. 56–63).
- Tavares, S. (2007). *O Fenómeno da Identificação Organizacional: Contributos para a sua Explicação*. (Dissertação de Doutoramento em Psicologia Social e Organizacional), Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa
- Tavares, S. (2011). Vinculação dos Indivíduos às Organizações. Em: *Manual da Psicossociologia das Organizações* (pp. 347–377). Lisboa: Escolar Editora.
- Turner, J. C., Hogg, M., Oakes, P., Reicher, S., & Wetherell, M., (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*. Oxford, Blackwell.
- Turner, J. C., & Oakes, P. J. (1989). Self-categorization Theory and Social Influence. Em: P. B. Paulus (Ed.), *Psychology of group influence* (pp. 233–275). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Vala, M., Monteiro, M. B., Lima, L., & Caetano, A. (1995). *Psicologia Social Das Organizações: estudos em empresas portuguesas Oeiras: Celta*.
- van Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388–399. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.009>
- Vescio, T. K., Hewstone M., Crisp R., & Rubin, J. (1999) *Perceiving and responding to multiply categorizable individuals: Cognitive processes and affective intergroup bias*. Em: D. Abrams & M. A. Hogg (Eds.). *Social Identity and Social Cognition*. (pp. 111-140) Oxford: Blackwell Publishers
- Vroom. (1964). *Work and motivation* New York: (John Wiley).

Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219–234.
<https://doi.org/10.1177/1056492606291200>

Whetten, D. A., & Mackey, A. (2002). A Social Actor Conception of Organizational Identity and its Implications for the Study of Organizational Reputation. *Business & society*, 41(4), 393-414
<https://doi.org/10.1177/0007650302238775>

Anexo A

A Influência da Identificação Organizacional e do Prestígio Exterior Percebido na Satisfação no Trabalho: Estudo de Caso dos Militares Da Força Aérea Portuguesa

Sou o Aspirante-Aluno PILAV Tomás Garcia e encontro-me no quinto ano na Academia da Força Aérea. No âmbito da realização da dissertação de mestrado do Curso de Mestrado em Aeronáutica Militar estou a desenvolver um trabalho de investigação sobre o tema "Influência da Identificação Organizacional na Satisfação no trabalho: Estudo de caso dos militares da Força Aérea Portuguesa". Neste âmbito venho pedir a sua colaboração para o preenchimento do seguinte questionário.

O questionário é composto por duas partes distintas: a primeira parte com questões que visam a caracterização dos respondentes e a segunda procura explorar a vivência do militar ao nível do seu trabalho e organização.

O questionário demora cerca de 5 minutos a ser preenchido. As respostas são confidenciais e anónimas, destinando-se exclusivamente para fins de investigação científica. Não há benefícios nem contrapartidas pela participação neste questionário. A qualquer momento pode desistir. Não existem respostas certas ou erradas, pelo que se solicita que responda com sinceridade a todas as questões.

Obrigado pela sua colaboração.

Qualquer questão que tenha, não hesite em contactar tmgarcia@academiafa.edu.pt

* Required

Caracterização Demográfica

As questões seguintes destinam-se para obter informações para caracterização da amostra.

1. Sexo: *

Mark only one oval.

Feminino

Masculino

2. Idade: *

3. Estado Civil: *

Mark only one oval.

- Solteiro
- Casado/União de Facto
- Divorciado
- Viúvo

Caracterização
Demográfica

As questões seguintes destinam-se para obter informações para caracterização da amostra.

4. Selecione a sua situação atual: *

Mark only one oval.

- Oficial General
- Oficial Superior *Skip to question 6*
- Subalerno/Capitão *Skip to question 7*
- Sargento *Skip to question 8*
- Praça *Skip to question 9*

Caracterização
Demográfica

As questões seguintes destinam-se para obter informações para caracterização da amostra.

5. Selecione o seu posto atual *

Mark only one oval.

- General
- Tenente-General
- Major-General
- Brigadeiro-General

6. Selecione o seu posto atual *

Mark only one oval.

- Coronel *Skip to question 11*
- Tenente-Coronel *Skip to question 11*
- Major *Skip to question 11*

Caracterização
Demográfica

As questões seguintes destinam-se para obter informações para caracterização da amostra.

7. Selecione o seu posto atual *

Mark only one oval.

- Capitão *Skip to question 11*
- Tenente *Skip to question 11*
- Alferes *Skip to question 11*
- Aspirante *Skip to question 11*

Caracterização
Demográfica

As questões seguintes destinam-se para obter informações para caracterização da amostra.

8. Selecione o seu posto atual *

Mark only one oval.

- Sargento-Mor *Skip to question 12*
- Sargento-Chefe *Skip to question 12*
- Sargento-Ajudante *Skip to question 12*
- Primeiro Sargento *Skip to question 12*
- Segundo Sargento *Skip to question 12*
- Furriel *Skip to question 12*
- Segundo Furriel *Skip to question 12*

Caracterização
Demográfica

As questões seguintes destinam-se para obter informações para caracterização da amostra.

9. Selecione o seu posto atual *

Mark only one oval.

- Cabo Adjunto *Skip to question 13*
- Primeiro Cabo *Skip to question 13*
- Segundo Cabo *Skip to question 13*
- Soldado *Skip to question 13*

Caracterização
Demográfica

As questões seguintes destinam-se para obter informações para caracterização da amostra.

10. Indique a sua especialidade *

Mark only one oval.

- Piloto-Aviador (PILAV)
- Engenheiro Eletrotécnico (ENGEL)
- Engenheiro de Aeródromos (ENGAED)
- Engenheiro Aeronáutico (ENGAER)
- Médico (MED)
- Administração Aeronáutica (ADMAER)
- Other: _____

Skip to question 14

Caracterização
Demográfica

As questões seguintes destinam-se para obter informações para caracterização da amostra.

11. Indique a sua especialidade *

Mark only one oval.

- Piloto-Aviador (PILAV)
- Engenheiro Eletrotécnico (ENGEL)
- Engenheiro de Aeródromos (ENGAED)
- Administração Aeronáutica (ADMAER)
- Engenheiro Aeronáutico (ENGAER)
- Médico (MED)
- Jurista (JUR)
- Técnico de Informática (TINF)
- Técnico de Saúde (TS)
- Psicólogo (PSI)
- Navegador (NAV)
- Recursos Humanos e Logística (RHL)
- Técnico de Manutenção de Material Terrestre (TMMT)
- Técnico de Manutenção de Material Aéreo (TMMA)
- Técnico de Manutenção de Material Eletrotécnico (TMMEL)
- Técnico de Manutenção de Armamento e Equipamento (TMAEQ)
- Técnico de Operações de Detecção e Condução de Interseção (TODCI)
- Técnico de Operações (TOPS)
- Técnico de Operações de Meteorologia (TOMET)
- Técnico de Operações de Comunicações e Criptografia (TOCC)
- Técnico de Abastecimento (TABST)
- Técnico de Pessoal e Apoio Administrativo (TPAA)
- Polícia Aérea (PA)
- Técnico de Circulação Aérea e Radar de Tráfego (TOCART)
- Médico Dentista (MEDDENT)
- Médico Veterinário (MEDVET)
- Other: _____

Skip to question 14

Caracterização
Demográfica

As questões seguintes destinam-se para obter informações para caracterização da amostra.

12. Indique a sua especialidade *

Mark only one oval.

- Policia Aérea (PA)
- Operadores de Comunicações (OPCOM)
- Operadores de Meteorologia (OPMET)
- Operadores de Circulação Aérea e Radaristas de Tráfego (OPCART)
- Operadores Radaristas de Detecção (OPRDET)
- Operadores de Informática (OPINF)
- Operadores de Sistemas de Assistência e Socorro (OPSAS)
- Mecânicos de Material Terrestre (MMT)
- Mecânicos de Material Aéreo (MMA)
- Mecânicos de Eletricidade (MELECT)
- Mecânicos de Eletrónica (MELECA)
- Mecânicos de Eletricidade e Instrumentos de Avião (MELIAV)
- Mecânicos de Armamento e Equipamento (MARME)
- Abastecimento (ABST)
- Construção e Manutenção de Infra-estruturas (CMI)
- Secretariado e Apoio de Serviços (SAS)
- Músicos (MUS)
- Other: _____

Skip to question 14

Caracterização
Demográfica

As questões seguintes destinam-se para obter informações para caracterização da amostra.

13. Indique a sua Especialidade *

Mark only one oval.

- Polícia Aérea (PA)
- Operações Aéreas (OPS)
- Operadores de Comunicações (OPCOM)
- Operadores de Meteorologia (OPMET)
- Mecânicos de Eletrónica (MELECA)
- Abastecimento (ABST)
- Construção e Manutenção de Infra-estruturas (CMI)
- Condutores Auto (CAUT)
- Clarins (CLAR)
- Secretariado e Apoio de Serviços (SAS)
- Serviço de Saúde (SS)
- Mecânicos de Material Terrestre (MMT)
- Músicos (MUS)
- Mecânicos de Material Aéreo (MMA)
- Mecânicos de Eletricidade e Instrumentos de Avião (MELIAV)
- Mecânicos de Eletricidade (MELECT)
- Mecânicos de Armamento e Equipamento (MARME)
- Operadores de Informática (OPINF)
- Operadores de Sistemas de Assistência e Socorro (OPSAS)
- Other: _____

Skip to question 14

Caracterização
Demográfica

As questões seguintes destinam-se para obter informações para caracterização da amostra.

14. Indique o seu tempo de serviço na FAP, em anos *

15. Indique a situação em que se encontra atualmente *

Mark only one oval.

- Oficial dos Quadros Permanentes
- Oficial em Regime de Contrato
- Sargento dos Quadros Permanentes
- Sargento em Regime de Contrato
- Praça

Parte II - Vivência
do Trabalho e da
FAP

Instruções: Pense na organização em que trabalha e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações

1= Discordo Totalmente, 2=Discordo, 3=Nem concordo/Nem discordo, 4=Concordo, 5= Concordo Totalmente

16. Quando alguém critica a FAP, sinto isso como um insulto pessoal *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

17. Eu estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca da FAP *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

18. Quando falo da FAP, normalmente digo "nós" em vez de "eles" *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

19. O sucesso da FAP é o meu sucesso *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

20. Quando alguém elogia a FAP, sinto isso como um elogio pessoal *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

21. Se uma reportagem na comunicação social criticasse a FAP, sentir-me-ia embaraçado *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Segue-se um conjunto de afirmações relativas à maneira como pensa que a Força Aérea Portuguesa é percecionada pelas pessoas. Por favor, escolha a resposta que mais se adequa a si. Pense na Organização em que trabalha e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

1= Discordo Totalmente, 2=Discordo, 3=Nem concordo/Nem discordo, 4=Concordo, 5= Concordo Totalmente

22. As pessoas na minha comunidade têm uma grande consideração pela FAP *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

23. Ser militar da FAP é considerado prestigiante na minha comunidade. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

24. A Força Aérea Portuguesa é considerada uma das melhores forças militares portuguesas *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

25. As pessoas de outras Instituições militares olham com desdém para a FAP. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

26. Os militares da FAP deveriam sentir-se orgulhosos de terem os seus filhos na FAP *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

27. A FAP não tem uma boa reputação na minha comunidade. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

28. Uma pessoa que procure progredir na carreira, deve minimizar a sua associação com a FAP. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Pretende-se saber em que medida se considera satisfeito com o seu trabalho. Isto é, tudo somado, e nas atuais circunstâncias da sua vida profissional, até que ponto está satisfeito com cada um dos seguintes aspetos do seu trabalho

1= Extremamente Insatisfeito, 7=Extremamente Satisfeito

29. Em relação às suas perspetivas de promoção diria que está: *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Extremamente Satisfeito

30. Em relação à FAP e funcionamento do departamento/direção/esquadra onde trabalha, diria que está: *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Extremamente Satisfeito

31. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho diria que está: *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Extremamente Satisfeito

32. Em relação à renumeração que recebe, diria que está: *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Extremamente Satisfeito

33. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está: *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Extremamente Satisfeito

34. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está: *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Extremamente Satisfeito

35. Em relação à competência e funcionamento dos seus subordinados, diria que está: *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Extremamente Satisfeito

36. Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida na FAP, diria que está: *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Extremamente Satisfeito

Obrigado por ter realizado este questionário!

Anexo B

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.0 *****

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

Model : 4
Y : SNT
X : PEP
M : IDO

Sample
Size: 675

OUTCOME VARIABLE:

IDO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,5535	,3064	,5455	297,2469	1,0000	673,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,4859	,1362	10,9124	,0000	1,2185	1,7532
PEP	,6821	,0396	17,2409	,0000	,6044	,7598

Standardized coefficients

	coeff
PEP	,5535

OUTCOME VARIABLE:

SNT

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6398	,4094	,6847	232,9081	2,0000	672,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,9262	,1655	5,5961	,0000	,6012	1,2511
PEP	,6582	,0532	12,3667	,0000	,5537	,7627
IDO	,3406	,0432	7,8869	,0000	,2558	,4254

Standardized coefficients

	coeff
PEP	,4402
IDO	,2807

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

SNT

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,5956	,3547	,7470	369,9681	1,0000	673,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,4323	,1593	8,9887	,0000	1,1194	1,7452
PEP	,8906	,0463	19,2346	,0000	,7996	,9815

Standardized coefficients

	coeff
PEP	,5956

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

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c_cs
,8906	,0463	19,2346	,0000	,7996	,9815	,5956

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
,6582	,0532	12,3667	,0000	,5537	,7627	,4402

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
IDO	,2323	,0401	,1573	,3155

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
IDO	,1554	,0257	,1060	,2072

***** 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 C

Tabela 29 – Teste Tukey HSD – Estado Civil

		Comparações múltiplas					
	(I) Estado Civil:	(J) Estado Civil:	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inf.	Limite sup.
Identificação Organizacional	Casado/União de Facto	Solteiro	0,28*	0,08	<,001	0,097	0,46
		Divorciado	-0,15	0,14	0,56	-0,49	0,19
	Solteiro	Casado/União de Facto	-0,28*	0,08	<,001	-0,46	-0,10
		Divorciado	-0,43*	0,15	0,02	-0,79	-0,07
	Divorciado	Casado/União de Facto	0,15	0,14	0,56	-0,19	0,49
		Solteiro	0,43*	0,15	0,02	0,07	0,79
Prestígio Exterior Percebido	Casado/União de Facto	Solteiro	0,09	0,06	0,30	-0,06	0,24
		Divorciado	-0,04	0,12	0,94	-0,32	0,24
	Solteiro	Casado/União de Facto	-0,09	0,07	0,30	-0,24	0,06
		Divorciado	-0,13	0,13	0,54	-0,43	0,16
	Divorciado	Casado/União de Facto	0,04	0,12	0,94	-0,24	0,32
		Solteiro	0,13	0,13	0,54	-0,16	0,43
Satisfação no Trabalho	Casado/União de Facto	Solteiro	0,21	0,09	0,07	-0,02	0,43
		Divorciado	0,15	0,18	0,69	-0,27	0,56
	Solteiro	Casado/União de Facto	-0,21	0,09	0,074	0,4279	0,0151
		Divorciado	-0,06	0,18742	0,946	0,4998	0,3806
	Divorciado	Casado/União de Facto	-0,14679	0,17692	0,685	0,5624	0,2688
		Solteiro	0,05958	0,18742	0,946	0,3806	0,4998

Anexo D

Tabela 30 – Teste Tukey HSD – Tempo de Serviço

	(I) Tempo de Serviço:	(J) Tempo de Serviço :	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inf.	Limite sup.
Identificação Organizacional	0-5	6-20	-0,213241186	0,10161	0,091	-0,4519	0,0254
		>20	-,42697*	0,09882	0,000	-0,6591	-0,1948
	6-20	0-5	0,21324	0,10161	0,091	-0,0254	0,4519
		>20	-,21373*	0,07353	0,011	-0,3864	-0,0410
	>20	0-5	,42697*	0,09882	0,000	0,1948	0,6591
		6-20	,21373*	0,07353	0,011	0,0410	0,3864
Prestígio Exterior Percebido	0-5	6-20	0,04486	0,08323	0,852	-0,1507	0,2404
		>20	-0,12252	0,08095	0,285	-0,3127	0,0676
	6-20	0-5	-0,04486	0,08323	0,852	-0,2404	0,1507
		>20	-,16738*	0,06023	0,015	-0,3089	-0,0259
	>20	0-5	0,12252	0,08095	0,285	-0,0676	0,3127
		6-20	,16738*	0,06023	0,015	0,0259	0,3089
Satisfação no Trabalho	0-5	6-20	-0,10596	0,12493	0,673	-0,3994	0,1875
		>20	-0,19836	0,12151	0,233	-0,4838	0,0870
	6-20	0-5	0,10596	0,12493	0,673	-0,1875	0,3994
		>20	-0,09241	0,09041	0,563	-0,3048	0,1200
	>20	0-5	0,19836	0,12151	0,233	-0,0870	0,4838
		6-20	0,09241	0,09041	0,563	-0,1200	0,3048

Anexo E

Tabela 31 – Teste Tukey HSD – Área Funcional

		Comparações múltiplas		Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
(I) Área Funcional:	(J) Área Funcional:	Limite inf.	Limite sup.					
Identificação Organizacional	Operações	Manutenção	,16147	,08718	,154	-,0433	,3662	
		Apoio	,00738	,08464	,996	-,1914	,2062	
	Manutenção	Operações	-,16147	,08718	,154	-,3662	,0433	
		Apoio	-,15409	,08019	,133	-,3424	,0343	
	Apoio	Operações	-,00738	,08464	,996	-,2062	,1914	
		Manutenção	,15409	,08019	,133	-,0343	,3424	
Prestígio Exterior Percebido	Operações	Manutenção	,32404*	,06956	,000	,1606	,4874	
		Apoio	,00735	,06754	,993	-,1513	,1660	
	Manutenção	Operações	-,32404*	,06956	,000	-,4874	-,1606	
		Apoio	-,31669*	,06398	,000	-,4670	-,1664	
	Apoio	Operações	-,00735	,06754	,993	-,1660	,1513	
		Manutenção	,31669*	,06398	,000	,1664	,4670	
Satisfação no Trabalho	Operações	Manutenção	,40361*	,10482	,000	,1574	,6498	
		Apoio	,02631	,10177	,964	-,2127	,2654	
	Manutenção	Operações	-,40361*	,10482	,000	-,6498	-,1574	
		Apoio	-,37730*	,09642	,000	-,6038	-,1508	
	Apoio	Operações	-,02631	,10177	,964	-,2654	,2127	
		Manutenção	,37730*	,09642	,000	,1508	,6038	

Anexo F

Tabela 32 – Teste Tukey HSD - Categorias

		Comparações múltiplas					
	(I) Categoria:	(J) Categoria:	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inf.	Limite sup.
Identificação Organizacional	Oficiais	Sargentos	,23754*	0,06957	0,002	0,0741	0,4010
		Praças	,65768*	0,12985	0,000	0,3527	0,9627
	Sargentos	Oficiais	-,23754*	0,06957	0,002	-0,4010	-0,0741
		Praças	,42013*	0,13024	0,004	0,1142	0,7261
	Praças	Oficiais	-,65768*	0,12985	0,000	-0,9627	-0,3527
		Sargentos	-,42013*	0,13024	0,004	-0,7261	-0,1142
Prestígio Exterior Percebido	Oficiais	Sargentos	,40552*	0,05549	0,000	0,2752	0,5359
		Praças	,32093*	0,10357	0,006	0,0777	0,5642
	Sargentos	Oficiais	-,40552*	0,05549	0,000	-0,5359	-0,2752
		Praças	-0,08459737	0,10388	0,694	-0,3286	0,1594
	Praças	Oficiais	-,32093*	0,10357	0,006	-0,5642	-0,0777
		Sargentos	0,08459737	0,10388	0,694	-0,1594	0,3286
Satisfação no Trabalho	Oficiais	Sargentos	,68275*	0,08187	0,000	0,4904	0,8751
		Praças	,66431*	0,15281	0,000	0,3054	1,0232
	Sargentos	Oficiais	-,68275*	0,08187	0,000	-0,8751	-0,4904
		Praças	- 0,018442623	0,15326	0,992	-0,3784	0,3416
	Praças	Oficiais	-,66431*	0,15281	0,000	-1,0232	-0,3054
		Sargentos	0,018442623	0,15326	0,992	-0,3416	0,3784

Anexo G

Tabela 33 – Teste Tukey HSD – Postos Categoria Oficial Superior

	Comparações múltiplas		Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
	(I) Categoria:	(J) Categoria:				Limite inf.	Limite sup.
Identificação Organizacional 1	Coronel	Tenente-Coronel	,09500	0,1838388	0,8633353	-0,3415648	0,5315648
		Major	,42833*	0,1639489	0,027333	0,0390014	0,8176653
	Tenente-Coronel	Coronel	-,09500	0,1838388	0,8633353	-0,5315648	0,3415648
		Major	0,33333333	0,1507607	0,0735955	-0,0246803	0,691347
	Major	Coronel	-,42833*	0,1639489	0,027333	-0,8176653	-0,0390014
		Tenente-Coronel	-0,33333333	0,1507607	0,0735955	-0,691347	0,0246803
Prestígio Exterior Percebido	Coronel	Tenente-Coronel	0,22286	0,1727261	0,4035826	-0,1873182	0,6330325
		Major	,80143*	0,1540385	2,616E-06	0,4356309	1,1672262
	Tenente-Coronel	Coronel	-0,22286	0,1727261	0,4035826	-0,6330325	0,1873182
		Major	,57857*	0,1416475	0,0002416	0,242199	0,9149439
	Major	Coronel	-,80143*	0,1540385	2,616E-06	-1,1672262	-0,4356309
		Tenente-Coronel	-,57857*	0,1416475	0,0002416	-0,9149439	-0,242199
Satisfação no Trabalho	Coronel	Tenente-Coronel	0,43563	0,2381456	0,1646959	-0,1299029	1,0011529
		Major	,93458*	0,2123801	7,217E-05	0,430241	1,4389257
	Tenente-Coronel	Coronel	-0,43563	0,2381456	0,1646959	-1,0011529	0,1299029
		Major	,49896*	0,195296	0,0317894	0,0351859	0,9627307
	Major	Coronel	-,93458*	0,2123801	7,217E-05	-1,4389257	-0,430241
		Tenente-Coronel	-,49896*	0,195296	0,0317894	-0,9627307	-0,0351859

Anexo H

Tabela 34 – Teste Tukey HSD – Postos Categoria Sargento

Comparações múltiplas		Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%		
(I) Categoria:	(J) Categoria:				Limite inf.	Limite sup.	
Satisfação no Trabalho	Sargento-Mor	Sargento-Chefe	0,747996795	0,3899719	0,3931003	-0,3705586	1,8665522
		Sargento-Ajudante	1,17365*	0,3666061	0,0187532	0,1221179	2,225189
		Primeiro Sargento	1,23765*	0,3685201	0,0113284	0,1806234	2,2946743
		Segundo Sargento	0,731971154	0,4514967	0,58515	-0,5630559	2,0269982
		Furriel	1,26195*	0,4307866	0,042158	0,0263243	2,4975728
	Sargento-Chefe	Sargento-Mor	-0,747996795	0,3899719	0,3931003	-1,8665522	0,3705586
		Sargento-Ajudante	0,42565666	0,1846436	0,1951323	-0,1039562	0,9552695
		Primeiro Sargento	0,489652015	0,1884152	0,1007138	-0,0507789	1,0300829
		Segundo Sargento	-0,016025641	0,3217802	1	-0,9389871	0,9069358
		Furriel	0,513951735	0,2920108	0,493288	-0,3236221	1,3515256
	Sargento Ajudante	Sargento-Mor	-1,17365*	0,3666061	0,0187532	-2,225189	-0,1221179
		Sargento-Chefe	-0,42565666	0,1846436	0,1951323	-0,9552695	0,1039562
		Primeiro Sargento	0,063995354	0,1335002	0,9968445	-0,3189229	0,4469136
		Segundo Sargento	-0,441682301	0,2930265	0,6598499	-1,2821695	0,3988049
		Furriel	0,088295074	0,2599852	0,9993997	-0,6574199	0,83401
	Primeiro Sargento	Sargento-Mor	-1,23765*	0,3685201	0,0113284	-2,2946743	-0,1806234
Sargento-Chefe		-0,489652015	0,1884152	0,1007138	-1,0300829	0,0507789	
Sargento-Ajudante		-0,063995354	0,1335002	0,9968445	-0,4469136	0,3189229	
Segundo Sargento		-0,505677656	0,2954176	0,5250829	-1,3530232	0,3416679	
Furriel		0,02429972	0,2626772	0,999999	-0,7291368	0,7777362	
Segundo Sargento	Sargento-Mor	-0,731971154	0,4514967	0,58515	-2,0269982	0,5630559	
	Sargento-Chefe	0,016025641	0,3217802	1	-0,9069358	0,9389871	
	Sargento-Ajudante	0,441682301	0,2930265	0,6598499	-0,3988049	1,2821695	

	Primeiro Sargento	0,505677656	0,2954176	0,5250829	-0,3416679	1,3530232
	Furriel	0,529977376	0,3701912	0,7077031	-0,5318413	1,591796
Furriel	Sargento-Mor	-1,26195*	0,4307866	0,042158	-2,4975728	-0,0263243
	Sargento-Chefe	-	0,2920108	0,493288	-1,3515256	0,3236221
	Sargento-Ajudante	-	0,2599852	0,9993997	-0,83401	0,6574199
	Primeiro Sargento	-0,02429972	0,2626772	0,999999	-0,7777362	0,7291368
	Segundo Sargento	-	0,3701912	0,7077031	-1,591796	0,5318413