



ESCOLA NAVAL



ta sante  bi e faire

Tiago André de Oliveira Seixinho

Satisfação no trabalho dos militares das unidades operacionais navais da Marinha Portuguesa

**Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares Navais,
na especialidade de Marinha**



**Alfeite
2017**



ESCOLA NAVAL

talant de bi-faire



Tiago André de Oliveira Seixinho

Satisfação no trabalho dos militares das unidades operacionais navais da Marinha Portuguesa

**Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares Navais,
na especialidade de Marinha**

Orientação de: 1 TEN ST-ERH Paulo Jorge dos Anjos Fragoso

O Aluno Mestrando

O Orientador

ASPOF Oliveira Seixinho



1 TEN ST-ERH Anjos Fragoso

Alfeite

2017

Epígrafe

“A satisfação que nosso trabalho nos proporciona é sinal de que
soubemos escolhê-lo.”
Clarice Lispector

Dedicatória

Aos meus avós pelo apoio e perseverança e aos meus pais pelo carinho incondicional e ajuda incalculável especialmente nos momentos mais incertos, mostrando-me sempre o rumo a seguir.

À minha namorada por me apoiar perante qualquer situação.

Aos meus verdadeiros amigos pela paciência e por mostrarem que a distância é um mero apontamento.

O meu mais profundo obrigado.

Agradecimentos

Os meus agradecimentos são dirigidos a todos os intervenientes, que de alguma forma, contribuíram para a elaboração da presente tese.

Deste modo, o meu reconhecimento dirige-se primeiramente aos que sempre me apoiaram durante todos os momentos da minha vida, em especial desde a minha entrada na Escola Naval. Para eles torna-se árduo encontrar palavras que espelhem de forma mensurável a gratidão que sinto.

À minha família, por ser o grande alicerce da minha vida e do meu percurso académico, em especial aos meus pais e aos meus avós, por todo o apoio, dedicação, carinho, perseverança e por todas as palavras de conforto e força perante qualquer situação. Não existe, nem existirá palavras que quantifiquem ou qualifiquem todo o esforço e auxílio que sempre me concederam. Obrigado por serem a bússola na minha vida, a minha linha orientadora, a minha proteção e os meus exemplos mais condignos, que me colocaram sempre em rumos de mar chão e ventos de feição.

À minha namorada, por ser o meu leme, por me guiar nos caminhos da responsabilidade, e a minha âncora, o meu desígnio de firmeza e força nos momentos mais tempestuosos.

Seguidamente, no âmbito profissional e académico, importa agradecer a todos os que, durante o processo de elaboração da dissertação e em todo o percurso pela Escola Naval, revelaram a ajuda e apoio necessário para que esta se encontre concluída.

Ao ITEN ST-ERH Anjos Fragoso, orientador desta dissertação, pelos ensinamentos que enriqueceram toda a informação ao longo do trabalho. Por todas as correções e sugestões que elevaram o rigor e a particularidade deste estudo. Agradeço sobretudo pela confiança depositada em mim e por impulsionar o desenvolvimento deste tema.

Ao CMG Custódio Lopes por toda a ajuda proporcionada no início do desenvolvimento do tema da dissertação de mestrado, bem como os conselhos durante o seu desenvolvimento.

Aos comandantes e guarnições das unidades navais participantes no estudo, pela célere colaboração, sem a qual não seria possível a realização desta investigação.

À câmara de Oficiais e a toda guarnição do N.R.P. Bartolomeu Dias, quer pela ajuda e apoio demonstrados durante a realização do meu estágio de embarque, quer pela compreensão e benevolência na cedência de tempo para a elaboração da dissertação.

Aos meus camaradas do curso CALM Almeida Henriques e do curso D. Maria II que partilharam comigo todo o percurso pela Escola Naval, quero agradecer todo o apoio e pela extrema camaradagem demonstrada. Serão inolvidáveis todos os momentos de partilha e inigualáveis todas as amizades construídas.

Ao Professor Doutor Luís Curral, à Professora Doutora Maria José Chambel e à Professora Doutora Alexandra Marques Pinto pela amabilidade e por toda a ajuda disponibilizada, principalmente por autorizarem e facilitarem o acesso a documentos que potencializaram o desenvolvimento da dissertação de mestrado.

Resumo

Tendo em conta as constantes mudanças existentes nos estatutos de algumas organizações e empresas, a satisfação dos funcionários para com o trabalho oscila, podendo estar no auge num dia e em défice no outro. No contexto militar estas modificações não são tão visíveis por haver uma estrutura funcional e estatutária bastante coesa, no entanto, outros fatores de ordem pessoal, familiar ou até mesmo dentro da função que o militar exerce (como a relação com os seus superiores ou com os seus subordinados) podem estar na origem de uma diminuição da satisfação para com o trabalho. Neste sentido, foi realizado o estudo apresentado que objetiva a análise do impacto de algumas variáveis demográficas (sexo, habilitações literárias, categoria, situação profissional e tempo de serviço) nos níveis de satisfação no trabalho nos militares da Marinha Portuguesa embarcados em unidades operacionais navais.

Para isto foi utilizada uma amostra de 288 militares que exercem funções em 6 unidades navais, escolhida pela disponibilidade das mesmas. A amostra contemplava militares de três níveis hierárquicos, pertencentes aos quadros permanentes ou em regime de contrato, de diferentes idades, com diferentes habilitações literárias e com tempos de serviço também diferentes. O questionário foi estruturado em duas secções: i) dados demográficos dos militares, ii) escala de avaliação do nível de satisfação nas várias dimensões do trabalho. Os dados recolhidos foram processados estatisticamente através do *software* SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Neste tratamento estatístico procurou-se mensurar as associações entre os dois conceitos através do coeficiente de correlação R de Pearson e avaliar diferenças entre grupos através dos testes One-Way ANOVA e t-Student.

Os resultados obtidos permitem identificar que os militares com a categoria mais baixa, as Praças, são menos satisfeitos que os Sargentos ou que os Oficiais. Soma-se o facto de os militares do sexo masculino apresentarem um nível de satisfação menor que militares do sexo feminino, e ainda, o nível de satisfação global diminuir à medida que o tempo de serviço aumenta.

Palavras-chave: satisfação, variáveis demográficas, sexo, categoria e tempo de serviço

Abstract

Taking into account the constant changes in the statutes of some organizations and companies, employee satisfaction with work fluctuates, being able to be at its peak one day and in deficit in the other. In the military context these changes are not so visible because there is a very cohesive and functional statutory structure, however, other personal factors, family or even within the function that the military exercises (such as the relationship with their superiors or subordinates). In this sense, this study was carried out that aims to analyze the impact of some demographic variables (gender, literacy, category, professional situation and time of service) in the levels of job satisfaction in the Portuguese Navy's military, which are shipped in operational naval units.

For this purpose, was used a sample of 288 military personnel working in 6 naval units, chosen for their availability. The questionnaire was structured in two sections: (i) the demographic data, ii) scale of evaluation of the level of satisfaction in the various dimensions of work. The collected data were processed statistically through the SPSS software (Statistical Package for the Social Sciences). In this statistical treatment we tried to measure the associations between the two concepts through Pearson's correlation coefficient and to evaluate differences between groups through One-Way ANOVA and Student's t-tests.

The results allow us to identify that the military with the lowest category are less satisfied than the others above. Added to this is the fact that men have a lower level of satisfaction than women, and, the level of overall satisfaction decreases as service time increases.

Keywords: satisfaction, demographic variables, gender, category and time of service

Índice

Epígrafe	v
Dedicatória	vii
Agradecimentos	ix
Resumo	xi
Abstract	xiii
Lista figuras	xix
Lista quadros	xxi
Lista tabelas	xxiii
Lista siglas e acrónimos	xxv
Introdução	29
Contextualização	29
Âmbito de Investigação	32
Problemática e Objetivos	33
Estrutura do Trabalho de Investigação	33
1) Enquadramento teórico	37
1.1) Modelo de organização da Marinha	37
1.2) A Satisfação no trabalho	38
1.2.1) Conceito de satisfação no trabalho	42
1.2.2) Antecedentes e consequências da Satisfação no Trabalho	43
1.2.3) Breve Abordagem às Teorias da Satisfação no trabalho	51
1.2.4) Satisfação no trabalho no contexto militar	55
1.2.5) Modelos, escalas e medidas de avaliação da satisfação no trabalho	60
1.2.6) Job Descriptive Index	63
1.3) Objetivo Geral do Estudo e Hipóteses de Investigação	64
1.3.1) Objetivo Geral do Estudo	64
1.3.2) Hipóteses de Investigação	66
2) Metodologia	73
2.1) Características do estudo	73
2.1.1) Conceptualização	74
2.1.2) Variáveis	75
2.2) Participantes	76
2.2.1) Caracterização da amostra	77

2.3) Procedimentos	83
2.4) Instrumentos da recolha de dados	83
2.5) Procedimentos estatísticos: análise de dados	85
3) Análise de resultados e discussão	91
3.1) Análise descritiva das escalas de medida: consistência interna	91
3.2) Resultados respeitantes aos testes das hipóteses	92
Hipótese 1: Existem diferenças significativas entre militares do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho. Esta hipótese foi testada através de três hipóteses parcelares.....	92
Hipótese 1.1: Existem diferenças significativas entre Oficiais do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho.	92
Hipótese 1.2: Existem diferenças significativas entre Sargentos do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho.	93
Hipótese 1.3: Existem diferenças significativas entre Praças do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho.	94
Hipótese 2: Existem diferenças significativas entre militares de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho. Esta hipótese foi testada através de três hipóteses parcelares.....	95
Hipótese 2.1: Existem diferenças significativas entre Oficiais de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.....	95
Hipótese 2.2: Existem diferenças significativas entre Sargentos de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.....	96
Hipótese 2.3: Existem diferenças significativas entre Praças de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.....	97
Hipótese 3: Existem diferenças significativas entre militares dos QP e RC, ao nível da satisfação no trabalho.	98
Hipótese 4: Existem diferenças significativas entre militares com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho. Esta hipótese foi testada através de três hipóteses parcelares.....	99
Hipótese 4.2: Existem diferenças significativas entre Sargentos com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho.	100
Hipótese 4.3: Existem diferenças significativas entre Praças com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho	101
Hipótese 5: Existem diferenças significativas entre militares de diferentes categorias, ao nível da satisfação no trabalho.	102
Hipótese 6: Os fatores demográficos (sexo, habilitações literárias, categoria, situação profissional e tempo de serviço) estão significativamente associados à satisfação do trabalho dos militares da Marinha.	104
3.3) Discussão de resultados	110
Conclusões e recomendações	121

Conclusões	121
Recomendações	123
Referências bibliográficas	127
Anexos	143
Anexo I - Questionário	145
Apêndices	153
Apêndice A – Caracterização da amostra spss	155
Apêndice B – Análise estatística	161

Lista figuras

Figura 1 - Modelo Teórico de Hipóteses de investigação.....	69
Figura 2 - Distribuições por género.....	78
Figura 3 - Distribuições por idade.....	78
Figura 4 - Distribuições por estado civil.....	79
Figura 5 - Distribuições por habilitações literárias.....	79
Figura 6 - Distribuições por categoria.....	80
Figura 7 - Distribuições por situação profissional.....	80
Figura 8 - Distribuições por tempo de serviço.....	81
Figura 9 - Comparação da satisfação no trabalho entre Oficiais do sexo masculino e feminino.....	92
Figura 10 - Comparação da satisfação no trabalho entre Sargentos do sexo masculino e feminino.....	93
Figura 11 - Comparação da satisfação no trabalho entre Praças do sexo masculino e feminino.....	94
Figura 12 - Comparação da satisfação no trabalho dos Oficiais por escolaridade.....	95
Figura 13 - Comparação da satisfação no trabalho dos Sargentos por escolaridade.....	96
Figura 14 - Comparação da satisfação no trabalho das Praças por escolaridade.....	97
Figura 15 - Comparação da satisfação no trabalho por situação profissional.....	98
Figura 16 - Comparação da satisfação no trabalho dos Oficiais por tempo de serviço....	99
Figura 17 - Comparação da satisfação no trabalho dos Sargentos por tempo de serviço.....	100
Figura 18 - Comparação da satisfação no trabalho das Praças por tempo de serviço.....	102
Figura 19 - Comparação das escalas por categoria.....	103

Lista quadros

Quadro 1 - Medidas de Satisfação no Trabalho.....61

Quadro 2 - Variáveis Dependentes e Independentes do estudo de investigação.....76

Lista tabelas

Tabela 1 - Caracterização estatística da amostra.....	82
Tabela 2 - Consistência interna e descrição sumária das escalas.....	91
Tabela 3 - Comparação da satisfação no trabalho entre Oficiais do sexo masculino e feminino.....	92
Tabela 4 - Comparação da satisfação no trabalho entre Sargentos do sexo masculino e feminino.....	93
Tabela 5 - Comparação da satisfação no trabalho entre Praças do sexo masculino e feminino.....	94
Tabela 6 - Comparação da satisfação no trabalho dos Oficiais por escolaridade.....	95
Tabela 7 - Comparação da satisfação no trabalho dos Sargentos por escolaridade.....	96
Tabela 8 - Comparação da satisfação no trabalho das Praças por escolaridade.....	97
Tabela 9 - Comparação da satisfação no trabalho por situação profissional.....	98
Tabela 10 - Comparação da satisfação no trabalho dos Oficiais por tempo de serviço.....	99
Tabela 11 - Comparação da satisfação no trabalho dos Sargentos por tempo de serviço.....	100
Tabela 12 - Comparação da satisfação no trabalho das Praças por tempo de serviço.....	101
Tabela 13 - Comparação das escalas por categoria.....	103
Tabela 14 - Correlação entre a satisfação no trabalho e os fatores demográficos.....	104
Tabela 15 - Resumo do modelo.....	104
Tabela 16 - Coeficientes (Variável dependente: Satisfação com o trabalho atualmente).....	105
Tabela 17 - Resumo do modelo.....	105
Tabela 18 - Coeficientes (Variável dependente: satisfação com o salário atual)	106

Tabela 19 - Resumo do modelo.....	106
Tabela 20 - Coeficientes (Variável dependente: Satisfação com oportunidades de promoção)	107
Tabela 21 - Resumo do modelo.....	107
Tabela 22 - Coeficientes (Variável dependente: Satisfação com a supervisão atual)	108
Tabela 23 - Resumo do modelo.....	108
Tabela 24 - Coeficientes (Variável dependente: Satisfação com os atuais camaradas)	108
Tabela 25 - Resumo do modelo.....	109
Tabela 26 - Coeficientes (Variável dependente: Satisfação global com o trabalho)	109

Lista siglas e acrónimos

1TEN – Primeiro-Tenente

CMG – Capitão-de-Mar-e-Guerra

ST-ERH – Serviço Técnico Ramo Esp. Gestão de Recursos Humanos

NRP – Navio da República Portuguesa

CALM – Contra-Almirante

GRH – Gestão de Recursos Humanos

MSQ – *Minnesota Satisfaction Questionnaire*

JDI – *Job Descriptive Index*

JDS – *Job Diagnostic Survey*

JSS – *Job Satisfaction Survey*

JIG – *Job in General Scale*

OTAN - Organização do Tratado do Atlântico Norte

UE – União Europeia

ONU – Organização das Nações Unidas

QP – Quadros Permanentes

RC – Regime de Contrato

HL – Habilitações Literárias

SP – Situação Profissional

TS – Tempo de Serviço

SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*

M - Média

DP – Desvio Padrão

N – Frequência absoluta

Capítulo I

Introdução

Introdução

Contextualização

Perante as transformações globais, sociais, tecnológicas e ecológicas existe uma necessidade constante de adaptação às novas exigências impostas para as diversas organizações. Desta forma devem ser geradas especificidades de maneira a maximizar o desempenho e qualidade de vida dos trabalhadores para que estes se sintam e se mantenham plenamente satisfeitos. Tais modificações são atualmente um dos desafios da gestão de recursos humanos (GRH), devido à necessidade de focar a atenção dos colaboradores para a consecução dos objetivos e da missão de cada organização assim como de entender a relação entre as práticas de recursos humanos e a satisfação dos colaboradores nas diversas atividades do trabalho (Santos, Costa, Passos, Ramalho & Caetano, 2009).

As novas conjunturas conduziram à adoção de uma atitude mais criteriosa, por parte das organizações, para com os seus recursos humanos, tendo consciência da importância da satisfação dos colaboradores tanto para a realização de objetivos, recursos e metas organizacionais específicas como também para o sucesso da organização em geral. Assim as organizações devem procurar estratégias associadas a ações que desenvolvam o ser capital humano considerando os colaboradores como peças fulcrais para o desenvolvimento e crescimento da organização (Milkovich, Newman & Gerhart, 2011). Importa ter um conhecimento adequado da satisfação dos colaboradores por forma a identificar as lacunas, ou aspetos críticos que necessitem de ser melhorados (Spector, 1997). Os fatores apresentados levam ao tema central da dissertação, a satisfação no trabalho nas unidades operacionais da Marinha Portuguesa, da qual são preditores diversos fatores externos e internos que afetam o comportamento humano. Assim torna-se um desafio para a GRH proporcionar um ambiente em que os colaboradores consigam alcançar o bem-estar, a realização profissional e ainda onde possam ter oportunidades de crescimento. Desta forma, os colaboradores estando satisfeitos, mantêm a sua competência, o comprometimento e a dedicação para com a organização, que alcança o seu potencial máximo. Isto é, sustentado pelo facto de a produtividade aumentar proporcionalmente à satisfação assim, a satisfação torna-se num “dos mais importantes resultados humanos no trabalho” (Cunha, Rego, Cunha & Cabral-Cardoso, 2006, p.178).

Neste âmbito o tema da satisfação no trabalho tem vindo a ser, frequentemente, alvo de investigação pelas mais variadas ciências humanas existentes, contudo a temática continua a ser abordada na sociedade atual e analisada por especialistas que conferem às organizações informações basilares para o desenvolvimento dos seus recursos humanos. Desta forma, torna-se imperativo analisar a satisfação no trabalho dos militares da Marinha Portuguesa face à nova conjuntura económica e às novas exigências que são impostas e que têm de ser correspondidas.

Sendo que o tema da Satisfação do Trabalho, de uma perspetiva Taylorista do início do séc. XX, é intemporal e contemporânea, é impreterível uma análise da mesma nos militares da Marinha Portuguesa, face ao seu comportamento, ao ambiente de trabalho, ao absentismo e à relação com os seus colegas e camaradas. Contudo, de uma maneira geral, não houve até então, qualquer estudo efetivo que analise a satisfação global dos militares das unidades operacionais da Marinha Portuguesa.

Como ponto primordial no desenvolvimento da dissertação, esclareço quais os conceitos de satisfação no trabalho irão ser determinantes e a partir dos quais me irei reger para uma posterior revisão da literatura, análises e conclusões.

A satisfação no trabalho tem vindo a ser alvo de vastas investigações e não existe uma consonância abrangente entre os diversos autores, visto que se trata de um conceito subjetivo, variando de pessoa para pessoa. Esta variável é uma das variáveis mais estudadas e debatidas no contexto da literatura organizacional (Staw, 1984, cit. in Lima, *et al*, 1995). Saliento a importância da colaboração que todos os autores proporcionam, através dos seus raciocínios, ideias bem como as suas investigações, para a elaboração e evolução das teorias mais recentes.

De entre as várias definições, destaco a definição de satisfação proposta por Locke em 1976, do qual resulta como um estado emocional da avaliação do trabalho ou das existências proporcionadas pela própria pessoa, e por Spector em 1997, que a apresentou como uma medida representativa do gosto pelo trabalho que os indivíduos realizam. Os dois autores anteriormente citados ocupam um lugar de destaque na doutrina e no desenvolvimento na área comportamental, desta forma, tendo como referência estes dois ideais, acho necessário complementar com uma visão mais atualizada da sociedade e das organizações. Desta forma realço a definição proposta por Lino em 2004, que descreve a

satisfação no trabalho como uma percepção positiva e agradável do empenhamento profissional que os indivíduos efetuam e desenvolvem. Surge neste contexto como uma consequência perante a avaliação do seu trabalho, dos seus objetivos futuros, tanto a nível pessoal como profissional, e pode sofrer influências tanto a nível interno como a nível externo. Realço o facto de este ponto de vista ser aceite perante muitos autores da atualidade. Contudo, é notório que as definições da variável sejam subjetivas e muito diversificadas. No entanto retiro alguns pontos fulcrais, tais como: i) o facto da satisfação no trabalho ser uma percepção individual dos termos positivos e negativos da sua atividade; ii) ter em consideração as consequências tanto a nível pessoal como profissional; iii) as expectativas e experiência como trabalhador são preponderantes para perceber o seu sentimento de felicidade e de realização no trabalho onde se encontra.

De forma a melhor compreender as abordagens sobre a satisfação foram desenvolvidas algumas teorias que procuram explicar a associação da motivação à satisfação laboral e que serviram de base para o trabalho, como por exemplo a Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, a Teoria de Herzberg e o modelo das características da função de Hackman e Oldham. Assim torna-se um campo bastante lato assim como vasto relativamente às variáveis adjacentes e relacionadas com a satisfação no trabalho dada a complexidade e singularidade de cada organização.

Deste modo, entende-se, portanto, a grande relevância atribuída, por parte dos autores, ao tema da satisfação no trabalho, tornando-se necessário que as organizações adquiram conhecimentos mais detalhados acerca da satisfação dos seus colaboradores para com o trabalho que desempenham, uma vez que tais conhecimentos permitem às organizações modificar algumas práticas através das observações expressas pelos colaboradores (Spector, 1997).

As empresas sentem a necessidade de entender a adoção de diversos comportamentos (*e.g.* o indivíduo adotar uma postura descontente, propondo modificações e alterações do funcionamento habitual da organização, e o desinteresse pelo trabalho e pela organização) por parte dos colaboradores que por vezes levam ao abandono do seu posto de trabalho ou ao absentismo. Desta forma cabe as organizações optarem pela avaliação do grau de satisfação dos trabalhadores perante as condutas existentes na organização através das mais variadas estratégias, como entrevistas, questionários, entre outras. Visto que, manter

os trabalhadores satisfeitos é preditor da eficiência das organizações (Saane, Sluiter, Verbeek & Frings - Dresen, 2003). Este impacto da satisfação perante o bem-estar das organizações espelha-se também no bem-estar dos próprios colaboradores e na sua própria saúde, visto que, a satisfação influencia os comportamentos afetivos e cognitivos que por sua vez podem afetar a saúde física e mental que se repercute na vida familiar, social e laboral (Martinez, 2004).

Âmbito de Investigação

No caso em estudo, no âmbito da Marinha Portuguesa, torna-se importante fazer uma investigação no âmbito da satisfação no trabalho, pelas mudanças que tem existido ao longo do tempo a nível económico e de recursos humanos e materiais. Nisto concerne que a Marinha tenha de operacionalizar os recursos de tal modo que, mesmo com oscilações de recursos económicos, as exigências obtenham respostas de forma completa.

Todas estas alterações vieram comprometer alguns dos fatores internos ou externos preditores da satisfação no trabalho, nomeadamente no que diz respeito ao *stress*, ao tipo e qualidade da performance, e à disponibilidade de cada militar. Tendo em consideração o contexto em que a Marinha Portuguesa se insere atualmente, é importante fazer uma análise criteriosa do pensamento dos militares sobre a satisfação no trabalho, nos diferentes postos nos quais executam as diversas funções atribuídas.

Para este efeito, a amostra é apenas constituída por militares que se encontram embarcados em unidades operacionais navais. Esta escolha deriva do facto dos militares desenvolverem atitudes, competências, ações e valores que surgem como uma consequência da condição militar acarretar várias responsabilidades e deveres, que muitas vezes se torna difícil, principalmente com o impacto na vida pessoal e familiar do militar. Neste contexto destaco, por exemplo, o dever de disponibilidade para o serviço e a exposição aos riscos derivados dos cumprimentos das missões (Vieira, 2002). Outro fator que acresce valor a amostra é a escolha dos militares nas unidades operacionais da Marinha Portuguesa, porque são estes militares que conseguem assegurar a execução das missões que lhe foram atribuídas, no mar, o que acarreta o risco, o esforço físico e psicológico que é exigido para o sucesso das missões.

Problemática e Objetivos

Tendo em consideração o que já foi referido, o objetivo geral do estudo irá basear-se em estudar, analisar e identificar os níveis da satisfação no trabalho nos militares da Marinha Portuguesa que se encontram embarcados e que operam em unidades navais, assim como, perceber de que forma as variáveis demográficas têm impacto na satisfação no trabalho e nas suas dimensões.

Com base nas considerações apresentadas, a questão central de investigação baseia-se em verificar a existência de diferenças significativas entre as variáveis demográficas dos militares, ao nível da satisfação no trabalho. Com os objetivos específicos pretende-se obter resultados estatisticamente significativos na análise do género, habilitações literárias (HL), situação profissional (SP), tempo de serviço (TS) e categoria em função da satisfação no trabalho e com incidência nas dimensões que a caracterizam, nomeadamente: satisfação com o trabalho atual, satisfação com o salário, satisfação com as promoções, satisfação com a supervisão e satisfação com os colegas de trabalho. Posteriormente, pretende-se analisar as associações dos fatores demográficos com a satisfação global no trabalho e com as suas dimensões.

Estrutura do Trabalho de Investigação

A presente dissertação é composta, essencialmente, por 5 capítulos.

Inicia-se com o primeiro capítulo, a Introdução, que diz respeito à identificação dos objetivos gerais e dos objetivos específicos do estudo, conjugando o tema proposto (satisfação no trabalho) com a importância da inclusão do mesmo no contexto em estudo. O segundo capítulo debruça-se sobre o enquadramento teórico, onde se encontram desenvolvidos os conceitos fundamentais deste trabalho, as relações do conceito temático com o contexto inerente e, ainda, a explicação e fundamentação de construtos adjacentes que beneficiam o trabalho em termos teóricos e sustentam as posteriores conclusões e análises. Este capítulo finda com a formulação das hipóteses de investigação, dando assim início à terceira parte, que se refere à metodologia, onde é apresentado todo o processo do estudo, desde a escolha da amostra, passando pela autorização para a utilização da escala empregue no questionário, até à escolha da maneira mais eficaz para realizar a análise estatística. No capítulo 4, apresentação, análise e discussão de resultados, são

apresentados os resultados alcançados através do estudo efetuado. Nas informações estatísticas constam as inferências realizadas face aos dados obtidos e as principais considerações. Posteriormente efetuou-se a discussão, que diz respeito ao confronto dos resultados alcançados com hipóteses explicativas para os mesmos.

Por fim, no capítulo 5, é efetuada a conclusão, onde se formou uma interligação de teorias com as principais conclusões obtidas, de modo a existir um confronto com os estudos anteriores descritos no capítulo dois e com outras informações pertinentes. Posteriormente estão apresentadas recomendações para estudos futuros no âmbito do contexto exposto, onde se apresentam algumas limitações do estudo presente, que podem ser contornadas consoante as características e as condições impostas para estudos semelhantes.

Capítulo II

Enquadramento Teórico

1) Enquadramento teórico

1.1) Modelo de organização da Marinha

A Marinha é uma instituição militar, definida como um dos ramos das Forças Armadas, que se encontra na dependência administrativa do Estado, no qual está integrado sob alçada do Ministério da Defesa Nacional.

A missão fulcral da Marinha é participar na defesa militar da República Portuguesa, contribuindo de uma forma contínua ao conseguir gerar, preparar e sustentar recursos, tanto humanos como materiais, para apoiar a estrutura operacional do sistema de forças Portuguesas. Encontra-se, também, na incumbência desta instituição a participação em diversas missões, como as de contexto internacional, com o intuito de cumprir os compromissos com as organizações internacionais nas quais Portugal se encontra, como por exemplo missões de cariz humanitário; cooperar com as diversas entidades das Forças Armadas e serviços de segurança nacional em missões de interesse público; exercer autoridade marítima, garantir o serviço de busca e salvamento marítimo, realizar operações e atividades no domínio das ciências do mar nos espaços marítimos sob jurisdição nacional.

A organização geral da Marinha assenta numa estrutura orgânica definida por uma hierarquia funcional, da qual decorre relações de autoridade e subordinação, estabelecendo-se o respeito pelos postos e antiguidades entre os militares nesta instituição. Desta forma, depreende-se que o contexto de trabalho é normalizado e estruturado, onde prestam serviço militares pertencentes ao Quadro Permanente, Regime de Contrato, bem como indivíduos militarizados e civis. Os militares pertencentes aos Quadros Permanentes e ao Regime de Contrato encontram-se divididos nas categorias de Oficiais, Sargentos e Praças, das quais são exigidas responsabilidades associadas pelas funções que desempenham.

As forças navais são parte integrante das forças, no contexto abrangente a nível nacional, e são abordadas como unidades operacionais prontas, constituídas essencialmente por unidades navais. As unidades navais são definidas como navios guarnecidos pelos militares da Marinha, por forma a assegurar, no mar, a execução das missões que lhe foram concebidas (Decreto-lei nº 185/2014, de 29 de Dezembro).

1.2) A Satisfação no trabalho

Um dos grandes temas no contexto organizacional, que tem suscitado grande interesse, é a satisfação no trabalho, sendo que os teóricos passaram a debruçar-se sobre o mesmo, principalmente, a partir do momento em que o modelo Taylorista do trabalho foi posto em causa e se começou a valorizar o fator humano na empresa. A partir desse momento, este tem sido um dos temas mais estudados, já que se encontra muito associado à produtividade das organizações e à realização pessoal dos empregados, apesar de empiricamente, nenhuma destas relações causais estar provada (Lima, Vala & Monteiro, 1995).

Desta forma, a satisfação no trabalho é considerada uma das variáveis mais estudadas na literatura organizacional, uma vez que pode influenciar o funcionamento da organização e contribuir para o aumento da produtividade (Alcobia, 2001).

Susceptivelmente, a satisfação que os colaboradores retiram do seu trabalho é posta em causa na saúde e bem-estar das organizações (Gonçalves, 2011). É função dos responsáveis dos Recursos Humanos das organizações estabelecer meios para melhorar a satisfação dos seus colaboradores de forma a aumentar o empenho, eficácia, produtividade e envolvimento, do mesmo modo que, deverá tentar reduzir situações de *turnover* e eventualmente contribuir para uma melhor reputação externa da organização (Spector, 1997). Desta forma, a satisfação dos colaboradores e as suas consequências são regidas pela forma como a organização atua (Rogelberg, Allen, Shanock, Scott & Shuffler, 2010).

Considerando o amplo estudo que tem sido realizado, ao longo do tempo, sobre a satisfação no trabalho, importa sintetizar as principais teorias existentes. Para realizar o confronto dessas teorias baseio-me na divisão proposta por Lima *et al.* (1995). Fundamentada em diferentes variáveis teóricas, tais como: situacionais, individuais, e interações sociais, e que se subdivide em diversos conceitos chave ou modelos, como irei abordar seguidamente.

No que diz respeito à variável situacional, segundo Lima *et al.* (1995) o modelo abordado por Hackman e Oldham em 1975, mais explicitamente o modelo das características da função, visa dar maior importância à análise das tarefas que os

colaboradores efetuam, tendo como referência uma forma ideal de organização do trabalho. Outro modelo existente, referenciado por Lima *et al.* (1995), diz respeito às características de tomada de decisão, abordado por Griffin e Bateman em 1980, indica a importância da participação dos colaboradores nas decisões, em que os autores realçam o facto da participação desejada e da participação efetiva acarretarem maiores níveis de satisfação. Contudo, o último modelo situacional, que Lima *et al.* (1995) faz menção, é designado por características do reforço, abordado por Porter e Lawler em 1968, encontra uma relação entre a satisfação e as recompensas económicas.

Relativamente às variáveis individuais, Lima *et al.* (1995) apresenta o modelo referido por Lawler em 1981, que se baseia no modo como um colaborador percebe o local de trabalho e aquilo que a organização realmente oferece, ou seja, pensa-se que, se as expectativas individuais em relação ao trabalho são correspondidas por parte da organização, a consequência será uma efetiva satisfação por parte dos colaboradores.

Nos modelos existentes de interação social, Lima *et al.* (1995) referencia-se à comparação social investigado e analisado por Homans em 1961, como uma perspectiva que tem dois fundamentos básicos, o primeiro analisa as contribuições dos colaboradores para a organização e os resultados que daí advêm, e posteriormente, o segundo exerce uma comparação social para concluir se as contribuições e os seus resultados foram equitativos, justos ou injustos. Quanto ao processamento social da informação explorado por O'Reilly e Caldwell em 1979, Lima *et al.* (1995) sugere que a satisfação no trabalho poderá advir de uma eventual interação social entre os colaboradores, ou seja poderá surgir como um fenómeno construído socialmente.

Gazioglu e Tansel (2002) realizaram uma investigação de forma a analisar quatro dimensões da satisfação no trabalho (influência no trabalho, ordenado, sentido de concretização e respeito dos supervisores) em relação aos fatores demográficos (idade, sexo, educação, estado civil, problemas de saúde e etnia) e às características do trabalho (ordenado semanal, espaço do estabelecimento, horas de trabalho e tipo de indústria). A amostra foi recolhida de vinte e oito mil duzentos e quarenta trabalhadores britânicos e envolveu cerca de três mil estabelecimentos de diferentes sectores organizacionais (*e.g.* indústrias, construção, transportes, educação, saúde). As conclusões retiradas deste estudo demonstram o seguinte: i) o sexo feminino é muito mais satisfeito em diversas

dimensões da satisfação no trabalho que os colaboradores do sexo masculino; ii) os indivíduos mais novos e mais velhos são mais satisfeitos que os restantes; iii) quanto mais alto o nível de escolaridade, menor satisfação no trabalho; iv) indivíduos casados revelam menos satisfação no trabalho que indivíduos que não estão casados; v) problemas de saúde reduzem a satisfação no trabalho dos colaboradores; vi) quanto maior o ordenado, maior a satisfação no trabalho; vii) elevadas horas de trabalho reduzem a satisfação no trabalho; viii) a satisfação no trabalho diminui em empresas grandes; ix) os colaboradores sentem-se mais satisfeitos no trabalho ao saber que o seu trabalho é seguro; x) indivíduos com funções de chefia são mais satisfeitos no trabalho que indivíduos com funções de execução; xi) colaboradores que executam treino profissional são mais satisfeitos que colaboradores que não possuem essa oportunidade.

Com o objetivo de determinar as principais fontes de satisfação no trabalho, avaliar a satisfação organizacional e identificar as características sociodemográficas e as condições de trabalho, Freixo (2010) reuniu uma amostra de quinhentos e setenta e oito colaboradores do sector metalúrgico da região norte de Portugal.

As conclusões do estudo supracitado demonstram que, relativamente às fontes de satisfação no trabalho, o sentimento de realização pessoal e profissional, remuneração, reconhecimento do trabalho realizado, as características do trabalho, a igualdade de tratamento e oportunidades, o relacionamento interpessoal, a competência dos responsáveis e das chefias, a organização do trabalho e a sua localização, são fatores importantes e preditores de satisfação no trabalho. As características do trabalho, com significado intrínseco, é o fator mais importante para os colaboradores mais satisfeitos. No entanto, a nível extrínseco, a remuneração e a forma de ser e de trabalhar do chefe, foram mais significativas para os indivíduos menos satisfeitos no trabalho. Em relação à satisfação organizacional, os indivíduos com mais de 45 anos de idade são os que demonstram ser mais satisfeitos no trabalho, colaboradores com o 9º de escolaridade estão menos satisfeitos que os restantes ao nível da organização do sector, competências do superior imediato, trabalho que realiza, oportunidades aprendizagem, melhoria das condições de trabalho e grau de satisfação geral. Os indivíduos, que têm entre 3 a 20 anos de antiguidade, estão menos satisfeitos que os indivíduos com mais de 20 anos de antiguidade nos seguintes aspetos: perspectiva de carreira, remuneração, trabalho que realiza e grau de satisfação geral. Colaboradores com contrato a termo estão mais

satisfeitos do que os colegas de trabalho com contrato sem termo em termos de relacionamento com os colegas, remuneração, melhoria das condições de trabalho e nas normas de higiene e segurança da empresa. Os funcionários que executam as tarefas diárias encontram-se menos satisfeitos do que funcionários a exercer outro tipo de funções. Uma chefia flexível e participativa estimula mais a satisfação no trabalho que um estilo autoritário e rígido. A rotina desencadeia menores níveis de satisfação no trabalho nos funcionários. A autonomia e a responsabilidade suscitam num trabalhador maiores níveis de satisfação no trabalho.

Contudo, no que concerne à satisfação organizacional, os trabalhadores mais satisfeitos realçam a contribuição do trabalho que realizam, o relacionamento com os colegas e a competência do superior imediato como estimulantes para este facto. No entanto, a remuneração, a perspectiva de carreira e oportunidades de aprendizagem foram fatores que contribuíram para um decréscimo da satisfação no trabalho, no ponto de vista dos indivíduos menos satisfeitos.

Mais recentemente, Moura, Brás, Anes e Ferreira (2016) desenvolveram uma investigação de forma analisar a satisfação no trabalho dos profissionais de enfermagem. A amostra de dados foi recolhida em 2011, no qual participaram cento e cinquenta e cinco profissionais de enfermagem de Trás-os-Montes. Os resultados evidenciaram que os enfermeiros mais satisfeitos são do sexo masculino, com idades mais elevadas, casados e com filhos. Os autores realçam a importância das variáveis sociodemográficas e profissionais em termos de análises da satisfação no trabalho.

No decorrer dos anos, houve uma preocupação com o intuito de perceber os fundamentos da satisfação no trabalho, os seus elementos causais e as suas repercussões tanto a nível individual e coletivo bem como o seu impacto na organização.

Conforme se observou, são várias as teorias existentes na literatura que sintetizam a justificação da manifestação deste fator. Algumas destas teorias derivam dos bons modos de organização do trabalho, da colaboração e do contributo individual bem como do ordenado que recebem. De outro modo, existem teorias que sugerem que advém do confronto entre a expectativa individual e da realidade do trabalho onde se encontram. Por outro lado, importa também referir as teorias que visam a comparação entre os trabalhadores, em que a satisfação é o resultado equitativo da análise entre as

contribuições e recompensas obtidas por cada colaborador. As teorias supracitadas são o constructo basilar das posteriores análises na literatura. Alguns dos resultados estudados constam que indivíduos do sexo feminino, indivíduos que desempenham funções de chefia e indivíduos com mais tempo de serviço são mais satisfeitos, enquanto indivíduos com nível de habilitações literárias se encontram menos satisfeitos no trabalho. Saliento que as características do trabalho, o salário, as oportunidades, a relação com o supervisor ou chefe hierárquico e a relação com os camaradas são fatores importantes para atingir o nível de satisfação no trabalho desejado. Importa mencionar que os resultados dos estudos são variáveis com as instituições onde estes critérios são analisados, pois são regidos de formas diferentes e por pessoas diferentes.

1.2.1) Conceito de satisfação no trabalho

No que concerne ao conceito de satisfação no trabalho, este constructo apresenta ser um fenómeno de difícil definição por ser um estado pessoal, subjetivo, que varia consoante a pessoa, ou seja, em situações idênticas, diferentes pessoas reagem a situações idênticas de forma diferente (Fraser, 1983, cit. in Martinez e Paraguay, 2003).

A satisfação no trabalho depende de diversos fatores individuais, entre os quais os objetivos, as ambições pessoais ou profissionais, a formação, a função que se desempenha bem como os planos futuros na organização em que se insere (Stefano, Zampier & Maçaneiro, 2006).

De uma forma mais elaborada, a satisfação no trabalho é um estado emocional positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou das existências proporcionadas pelo trabalho (Locke, 1976). No entanto, Spector em 1997 apresenta, também, uma definição simplificada do conceito, definindo a satisfação profissional como a medida que representa o quanto as pessoas gostam, ou desgostam, do seu trabalho.

Brief e Weiss (2002) propõem que o conceito é determinado por duas componentes, a cognitiva e a afetiva. A satisfação afetiva representa a conexão que os colaboradores adotam com o seu trabalho, centrando-se nas suas preferências e o estado de ânimo no contexto profissional. Refere-se ao termo de satisfação cognitiva, as perceções e convicções que um indivíduo obtém sobre uma determinada situação ou

objeto, que gera instantaneamente uma atitude, na medida em que os “aspectos bons” derivam de “atitudes favoráveis”, e “aspectos maus” derivam de “atitudes desfavoráveis”.

Segundo Lino (2004) citado por Castro, Lago, Fornelos, Novo, Saleiro e Alves (2011, p.159), a satisfação profissional é “um sentimento agradável ou estado emocionalmente positivo do trabalhador, resultante da percepção/avaliação da sua experiência de trabalho, conforme as suas metas e valores pessoais perante a vida, podendo ser modificado ou influenciado por forças internas ou externas ao trabalho”.

Santos (2001) e Castro *et al.* (2011) entendem que a satisfação no trabalho é um elemento central e fundamental em termos de desenvolvimento organizacional, bem como na adaptação dos colaboradores na organização, de forma a ajustar e melhorar os métodos de funcionamento da mesma.

A satisfação no trabalho pode ainda ser conceptualizada como um sentimento de realização, de sucesso e recompensa no trabalho; relacionando-se diretamente com o bem-estar pessoal, com a produtividade e implica o desempenho adequado das tarefas (Aziri, 2011).

Considerando todas as conceptualizações da satisfação no trabalho é perceptível que as suas definições sejam subjetivas, por consequência muito diversificadas e em grande número. No entanto, por forma a delinear a linha de pensamento da investigação em curso, considera-se esta variável como uma percepção individual dos termos positivos e negativos da atividade desenvolvida e das suas consequências, tanto a nível pessoal como profissional. As expectativas e experiências do indivíduo, como trabalhador, são preponderantes para entender o seu nível de felicidade e de realização profissional no local de trabalho. Desta forma, a satisfação no trabalho poderá surgir como um importante indicador de uma boa estrutura e qualidade organizacional.

1.2.2) Antecedentes e consequências da Satisfação no Trabalho

Com os inúmeros estudos realizados sobre o contexto de trabalho, os investigadores identificaram um conjunto de variáveis que possivelmente influenciam a satisfação dos trabalhadores.

Na linha de pensamento de Locke (1976), o autor reconhece que não existe apenas um fator singular que determine a satisfação no trabalho, assim sendo, são diversos os

fatores que a podem influenciar, sendo que a satisfação que uma pessoa sente pelo trabalho que desenvolve, inclui por si só: a variedade do trabalho, a discência; as complicações, o autodomínio sobre os métodos de trabalho, a quantidade de trabalho, as eventualidades de êxito e o interesse intrínseco do indivíduo.

Desta forma, Locke (1976) apresentou um conjunto de fatores que podem exercer influência na percepção da própria pessoa em relação à satisfação, principalmente no seu local de trabalho: promoções, através de formação de suporte; reconhecimento, que integra as críticas ou elogios, chefia, principalmente o estilo de liderança e o relacionamento interpessoal; condições de trabalho, no que diz respeito a horários, pausas de descanso e condições físicas do local; relação com colegas de trabalho, referente a competências dos colegas, apoio e amizade demonstrada; benefícios, em que consta as pensões, seguros e dias de férias; salário, em que se deve ter em conta a distribuição e principalmente a equidade; e a organização, através de políticas de benefícios e salários.

Através dos estudos de Locke, Cavanagh (1992) reconheceu que o que estaria na base da satisfação do trabalho e o que a influenciaria, seriam apenas dois fatores: desigualdades dos valores atribuídas ao trabalho e a existência de personalidades díspares. Cavanagh (1992) refere ainda, citando os estudos de Hinshaw e Atwoode em 1985, que a idade, o género, as habilitações, a experiência profissional, o nível hierárquico, a índole da tarefa, a autonomia, tarefas repetitivas, remuneração e os resultados do trabalho, podem ser fatores importantes e que influenciam a satisfação.

Lima *et al.*, (1994), refere um conjunto de fatores que, na sua perspectiva, influenciam a satisfação no trabalho e que afeta os sujeitos de formas diferentes, deste modo, conferiu a divisão em dois grupos de fatores:

- Fatores associados ao indivíduo (causas pessoais): fatores demográficos como a idade, o género, as habilitações literárias, o tempo de serviço, o tipo de função, etc.
- Fatores do ambiente de trabalho (causas organizacionais): como as perspectivas de carreira; a relação com os colegas; a quantidade de trabalho; a autonomia; os horários; a formação profissional; a segurança no emprego, as condições de trabalho; os estilos de chefia, etc.

Caetano e Vala (1994) apresentam uma abordagem geral sobre os fatores que influenciam a satisfação no trabalho, organizando-os em três categorias diferentes nomeadamente: i) fatores das características do posto de trabalho, nomeadamente, a autonomia e a variedade; ii) fatores de interação social, principalmente a comparação social; iii) fatores das características individuais, como os valores intrínsecos do sujeito, bem como as variáveis demográficas.

Apesar de existirem diversas abordagens, a verdade é que estes três grupos sintetizam aquilo que são os fatores fundamentais e que levam a que um indivíduo se sinta mais ou menos satisfeito no seu local de trabalho.

Nesta vertente teórica, rapidamente entendemos que as características e condições onde desenvolvemos o nosso trabalho influenciam diretamente a nossa satisfação no trabalho. Na mesma medida, o facto de nos sentirmos integrados no ambiente e equipa de trabalho permitir-nos-á ficar mais felizes com o no nosso trabalho que em situações onde o ambiente de trabalho é mau e as interações interpessoais são negativas ou inexistentes. Por último, cada pessoa possui uma personalidade única, marcada pelas suas vivências, educação e cultura, a forma como cada um se sente mais facilmente satisfeito ou menos, depende em grande medida das características pessoais de cada indivíduo (Caetano & Vala, 1994).

Dependendo da atividade profissional, os níveis de satisfação profissional podem ser maiores ou menores, dependendo da forma e do meio onde os profissionais desempenham as suas tarefas, sendo que estes aspetos são condicionantes do bem-estar físico e mental dos profissionais e da qualidade do trabalho (Dias & Queirós, 2010).

Recentemente, diversos estudos foram realizados de forma a analisar os antecedentes da satisfação do trabalho, como por exemplo as investigações realizadas por Oliveira (2012), em que o seu estudo se destinou a analisar a relação entre a satisfação profissional e o empenho organizacional, bem como a relação entre as suas dimensões e componentes. A amostra foi constituída por cinquenta e dois indivíduos de uma unidade hoteleira, com idades entre os vinte e dois e os sessenta e quatro anos, com razão equitativa em relação à variável sexo. A autora concluiu que, no âmbito da indústria de prestação de serviços, os fatores com maior influência no despoletar da satisfação global

dos indivíduos são a chefia, os colegas de trabalho e a natureza do trabalho, e as menos influentes são o salário, a promoção, recompensas e os procedimentos administrativos.

Westover (2012) desenvolveu um estudo que consistiu em perceber a satisfação no trabalho e as características do trabalho, tendo em conta o contexto de alterações, a nível organizacional, em que se vive. Foram utilizados dados do *International Social Survey Program*, dos anos de 1989, 1997 e 2005 de 38 países, de forma a obter dados para uma comparação e análise de satisfação e qualidade no trabalho. A análise recorreu a diversas variáveis ao nível das características do trabalho. Em relação às variáveis intrínsecas, constou a autonomia no trabalho e o estado de interesse do trabalho. Relativamente à qualidade das relações interpessoais no local de trabalho, verificou-se as relações entre chefe e subordinado e entre colegas de trabalho. No que concerne às variáveis extrínsecas, avaliou-se a contribuição do ordenado, segurança no trabalho, oportunidades de promoções, o trabalho excessivo, o nível de esforço físico e dos perigos no local de trabalho, sendo a satisfação no trabalho a variável dependente. As hipóteses do estudo centraram-se em verificar a existência de uma diferença estatística, significativa, entre países, nos níveis de satisfação no trabalho e nas suas determinantes. O estudo conclui que ambas as hipóteses são suportadas pelos resultados. No entanto, foi possível constatar que, no geral, houve níveis mais altos de satisfação nas características intrínsecas do local de trabalho, exceto na variável de segurança no trabalho, que atinge níveis mais altos que algumas variáveis extrínsecas. A análise deste autor inclui um parecer, no que concerne a aplicações práticas do estudo, afirmando que ambos os fatores intrínsecos e extrínsecos têm implicação na satisfação no trabalho. No entanto para trabalhadores do sector industrial, as características extrínsecas do local de trabalho são mais valorizadas, por exemplo o ordenado, e que para colaboradores noutros sectores distintos, tendem a valorizar as características intrínsecas do local de trabalho, como a autonomia.

Malik, Danish e Munir (2012), com o intuito de determinar o impacto do ordenado e das promoções na satisfação no trabalho, dos professores de institutos de alta educação no Paquistão, analisaram diversas variáveis demográficas (sexo, idade, estado civil, sector, departamento e anos de serviço), seis questões associadas com a satisfação no trabalho e quatro questões dedicadas ao ordenado e às promoções. Foram selecionados de forma aleatória professores das Universidades de Punjab, obtendo um total de 130

inquéritos, viáveis para análise. Os resultados indicam que os fatores de pagamento e promoção têm uma associação positiva e significativa com a satisfação no trabalho nesta amostra, no entanto, a influência das promoções não demonstrou ser tão significativa. Apesar dos resultados descritos, as duas variáveis possuem um baixo teor explicativo na percepção da satisfação no trabalho dos colaboradores, esta conclusão significa que fatores como a segurança no trabalho, o ambiente de trabalho, os benefícios adicionais, a supervisão, etc., também influenciam a satisfação no trabalho.

Dentro deste contexto, outra investigação desenvolvida com o objetivo de perceber quais as determinantes organizacionais e pessoais relevantes na satisfação no trabalho, foi o trabalho realizado por Leite (2013), a amostra baseou-se na população ativa portuguesa, com oitenta e duas respostas masculinas e oitenta e sete respostas femininas. Das variáveis analisadas: género, idade, estado civil, habilitações literárias, vínculo com a organização, antiguidade na organização, cargo e chefia, antiguidade na função e trabalho a turnos, apenas três constatarem evidências estatísticas de diferenças no grau de satisfação no trabalho: i) idade, verifica que o grupo de sujeitos com mais de quarenta e cinco anos apresenta maior grau de satisfação; ii) vínculo com a organização, que reflete que os indivíduos com o contrato a prazo são os que apresentam menor grau de satisfação no trabalho; iii) cargo de chefia, que indica que os colaboradores com cargo de chefia apresentam uma satisfação no trabalho maior.

São fatores como os suprarreferidos que determinam a relevância que cada trabalhador concede ao seu trabalho e que afetam tanto a sua satisfação, como, indiretamente os seus resultados. Assim, os gestores devem ter em consideração estes aspetos, de forma a proporcionar nas suas organizações condições para que os colaboradores se sintam bem, pois isso fará toda a diferença na qualidade do seu trabalho e nos resultados operacionais da mesma.

No que concerne às consequências da satisfação no trabalho, têm sido indicadas como um fator fulcral, com grande influência sobre os colaboradores, podendo originar comportamentos distintos e apresentar consequências tanto para os indivíduos como para as organizações (Henne & Locke, 1985 e Martinez & Paraguay, 2003). Segundo Cunha *et al.* (2006) são diversas as consequências da satisfação no trabalho que derivam

regularmente em quatro opções comportamentais que permitem ao indivíduo exibir a sua insatisfação:

- Abandono definitivo da empresa;
- Permanência na empresa mas adotando uma nova atitude, exprimindo o seu descontentamento e propondo modificações e alterações;
- Permanência na organização com um comportamento passivo, porém mantém-se leal (lealdade);
- Permanência na empresa, porém apresenta desinteresse pelo trabalho e pela organização (negligência);

Neste contexto, diversos autores propõem outros comportamentos que derivam da ausência de satisfação no trabalho e que se espelham a vários níveis:

- Produtividade - A produtividade é um fator consequencial da insatisfação no trabalho, pois os colaboradores, insatisfeitos com a organização, reduzem significativamente a execução das suas tarefas, bem como a sua qualidade, no que resulta numa produtividade insatisfatória (Staw & Barsade, 1993; Martinez & Paraguay, 2003; Cunha *et al.*, 2006).
- Absentismo - O absentismo está, de certa forma, relacionado com a satisfação, na medida que um colaborador satisfeito não falta tanto ao trabalho como um colaborador insatisfeito. Desta forma, é de realçar que, provoca diversos prejuízos à organização, pelo facto da ausência dos colaboradores provocar uma diminuição no impulso e na quantidade de trabalho (Steers e Rhodes, 1978; Martinez & Paraguay, 2003; Cunha *et al.*, 2006).
- Rotatividade - O aumento da taxa de rotatividade surge como consequência da insatisfação no trabalho (Staw, 1984; Martinez & Paraguay, 2003; Cunha *et al.*, 2006). Os colaboradores são induzidos a procurar alternativas de emprego, afeta a reputação da organização e acarreta vários custos organizacionais. No entanto os estudos existentes não são, ainda, suficientemente consistentes porque “se a insatisfação é habitualmente considerada a principal causa da rotatividade, a variável preditora mais correta para o estudo da rotatividade parece ser a intenção de saída – e não a insatisfação” (Cunha *et al.*, 2006, p.195);

- Saúde - A insatisfação no trabalho limita e promove diversas implicações em termos de saúde física e mental dos colaboradores (Jex e Gudanowski, 1992; O' Driscoll & Beehr, 1994; Martinez & Paraguay,2003);

No mesmo âmbito, Spector (1997), alega que o desempenho profissional pode ser influenciado pela satisfação no trabalho, que advém do modo como os sujeitos percebem um conjunto de aspetos relacionados direta e indiretamente com o mesmo.

Martinez (2002) realizou um estudo, em colaboração com os empregados de uma empresa de autogestão em saúde de São Paulo, com o objetivo de analisar as relações entre a satisfação e os aspetos psicossociais e saúde nos trabalhadores. O estudo foi realizado através de questionários respondidos por 224 empregados. As conclusões deste estudo afirmam que a satisfação no trabalho relaciona-se significativamente com a saúde dos trabalhadores, na medida em que os níveis mais elevados de satisfação agregam-se aos aspetos psicossociais do trabalho e encaminham para uma capacidade de trabalho e de saúde mental muito melhor. O estudo desenvolveu-se independentemente das variáveis sociodemográficas e funcionais, desta forma comprova a saúde dos trabalhadores em função da sua satisfação.

Neste contexto, Agapito e Sousa (2010) realizaram uma análise de forma a comprovar que a satisfação dos profissionais de administração e auxiliares de ação médica, de uma instituição de saúde pública, difere de acordo com o absentismo no local de trabalho. Os dados foram recolhidos de duzentas pessoas, em que constaram setenta e sete administradores e cento e vinte e três auxiliares. Os autores provaram que, efetivamente, a satisfação no trabalho influencia o absentismo dos colaboradores. No entanto, as variáveis demográficas sexo, idade antiguidade e vínculo não teve qualquer influência em termos de satisfação, e nem todas as dimensões da satisfação no trabalho influenciaram o absentismo, verificou-se, principalmente, na relação com os colegas de trabalho, na vertente da categoria profissional dos auxiliares, e nas perspetivas de promoção, na categoria dos administradores. Esta relação, no ponto de vista dos autores, é influenciada pelas habilitações literárias, na medida em que a maior parte dos colaboradores da categoria de auxiliar possuía um ensino básico, contrariamente à

totalidade dos administradores, considerando assim existir diferentes ambições individuais.

Eastgate (2015), com o intuito de investigar as intenções de *turnover* entre colaboradores de vários sectores organizacionais da Nova Zelândia, efetuou uma análise, entre três níveis de colaboradores: pouco qualificados, qualificados e bem qualificados, de forma a comparar a autonomia, o suporte do supervisor e o equilíbrio entre a vida e o trabalho em relação à satisfação no trabalho e intenções de *turnover*. Posteriormente, analisa a contribuição do equilíbrio entre a vida e o trabalho e da satisfação no trabalho em termos das intenções de *turnover*. No que diz respeito aos colaboradores, o grupo de pouco qualificados foi constituído por cento e oitenta empregados do sector da construção que não apresentam qualquer grau de educação superior e trabalham em média 50 horas por semana. Relativamente ao grupo de colaboradores qualificados e bem qualificados, foram escolhidos de forma aleatória de 150 indústrias, no qual foram seleccionados cento e trinta e um colaboradores qualificados e duzentos e quarenta e dois bem qualificados. O grupo de colaboradores qualificados tinha algum ensino universitário. O grupo bem qualificado relativamente aos seus estudos possuía dois grupos maioritários com 39% de ensino universitário e 18% com grau de mestre.

O autor concluiu que muitos dos antecedentes das intenções de *turnover* são semelhantes entre os diferentes níveis de qualificações dos colaboradores, em particular a satisfação no trabalho demonstrou ser um forte preditor das intenções de *turnover*. No geral, os efeitos do equilíbrio entre a vida e o trabalho na satisfação no trabalho, e da satisfação no trabalho nas intenções de *turnover*, revelaram ser importantes e verificam-se em todos os níveis de qualificação dos colaboradores. Apesar destes resultados, os colaboradores com menos qualificações e os bem qualificados são semelhantes na forma como avaliam a autonomia e o suporte do supervisor no trabalho, e que independentemente do nível de qualificações, a autonomia e o equilíbrio entre a vida e o trabalho desempenharam um grande impacto na satisfação no trabalho. No entanto, os autores provaram que os fatores como a monotonia, necessidade de um desafio e progressão na carreira, também influenciam na determinação da satisfação no trabalho e nas intenções de *turnover*.

Desta forma a satisfação no trabalho deveria ser um pilar fundamental em todas as empresas, sendo um objetivo em si próprio, não só porque está provado que os colaboradores mais satisfeitos são mais produtivos, mas também porque vai afetar a qualidade de vida dos trabalhadores. Tudo isto irá trazer mais benefícios para os indivíduos e para as organizações.

1.2.3) Breve Abordagem às Teorias da Satisfação no trabalho

As teorias agregadas à vertente da satisfação no trabalho são abundantes, e tal como acontece na definição do seu conceito, existem diversas ideias e conceptualizações, no entanto, é necessário entender que, apesar deste distinto agregado teórico, as teorias complementam-se, independentemente das abordagens dos diferentes autores. As teorias que irei abordar posteriormente são, também, tendencialmente associadas à motivação no trabalho. Assim, interessa referir que muitos autores valorizam e reconhecem a importância destas teorias no âmbito da satisfação no trabalho (Sledge, Miles & Copping, 2008; Gallardo, Carmona & Novales, 2010; Antunes, 2011; Katsikea, Theodosiou, Perdís & Kehagias, 2011; Gonçalves, 2011; Leite, 2013; Janjhua, Chaudhary & Verma, 2016; Knapp, Smith & Spinkle, 2017).

Com base na literatura existente, destacam-se assim diversas teorias no âmbito da explicitação da satisfação no trabalho, onde posso salientar a Teoria Clássica, proposta por Taylor em 1911, sendo esta considerada um ponto de partida, para toda a posterior evolução das restantes teorias, a Teoria X e Y ou Modelo de Macgregor, a Teoria da Discrepância, a Teoria da Equidade, a Teoria de Adaptação ao Trabalho, a Teoria das Necessidades de Maslow, Teoria dos dois fatores ou teoria da motivação-higiene e o Modelo das Características da Função.

Tendo por base as referidas teorias, descreverei, em seguida, apenas algumas das teorias que apresentam alguns estudos mais recentes que se suportam nas mesmas para explicar alguns dos antecedentes, assim como, algumas das consequências da satisfação no trabalho.

Começo por destacar a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow de 1943, que apresenta as necessidades humanas numa escala em hierarquia, e assume como pressupostos básicos que a satisfação de um ser humano acontece de forma hierárquica

em cinco níveis: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais (necessidades primárias), necessidades de estima e necessidades de autorrealização (necessidades secundárias), e que quando uma necessidade de nível inferior se encontra satisfeita poderá surgir a necessidade de satisfazer as necessidades de níveis superiores. Apesar desta lógica hierárquica, esta estrutura poderá ser flexível, pelo fato de que as necessidades de ordem superior poderem ser primordialmente desejadas do que as necessidades mais elementares da pirâmide, pois são interdependentes e podem ser sobrepostas. No entanto, existe uma tendência para que as necessidades fisiológicas sejam as mais básicas para a nossa sobrevivência e portanto, são as que suscitam a maior necessidade de serem satisfeitas, posteriormente, irão surgir as de ordem mais elevada (Pacheco e Almeida, 2005).

Observando o trabalho de Antunes (2011) que utilizou a teoria em cima mencionada, no desenvolvimento da sua investigação, com o propósito de analisar quais os fatores influentes na satisfação dos colaboradores de duas empresas, pertencentes à indústria de construção civil na região centro, com uma amostra de 52 pessoas. Através da análise dos seus resultados, concluiu que quanto maior o salário, menor a satisfação no trabalho. Referiu que este facto deve-se ao cumprimento, tanto, das necessidades primárias, como das secundárias, em que o dinheiro perde importância a nível da estimulação do desempenho, desta forma é compreensível que salários altos acarretem níveis de satisfação menores, devido ao facto do dinheiro recebido deixar de ser motivante e constitui-se como uma necessidade já satisfeita.

Outro resultado importante neste trabalho, foi a demonstração dos maiores níveis de expectativas de promoção estarem associadas a níveis de satisfação no trabalho mais baixas. Ao analisar este facto com a hierarquia das necessidades, os superiores hierárquicos estão no topo da satisfação das necessidades secundárias de autorrealização e sucesso. Como estes colaboradores se encontram no topo das promoções e as necessidades deste nível já estão adquiridas, este nível não promove qualquer tipo de satisfação. Para os que não exercem cargos de chefia, também se encontraram poucos satisfeitos com a possibilidades de promoção, devido à crise e conseqüentemente se não haver, de maneira alguma, possibilidade para promoções.

Herzberg em 1966 desenvolveu uma teoria, no seguimento da teoria de Maslow, onde se focou no que as pessoas pretendiam nos seus trabalhos, a Teoria dos dois fatores ou teoria da motivação-higiene. Esta teoria procura explicar as atitudes, dando especial atenção à satisfação no trabalho (Gomes e Borba, 2011).

Neste sentido, o autor procurou identificar os aspetos que contribuem para gerar sentimentos positivos e negativos no contexto de trabalho. Como conclusão dos seus estudos, Herzberg afirma que diversos fatores estão associados a uma manifestação de satisfação no trabalho (fatores intrínsecos) e outros, quando não estão presentes, desenvolvem um sentimento de ausência de satisfação nos colaboradores, e não de insatisfação (fatores extrínsecos). Os fatores motivadores ou intrínsecos inserem-se sobre domínio do indivíduo, na medida em que se relacionam diretamente com os papéis que desempenha e o que executa na organização. Desta forma compreende os fatores, por exemplo, do progresso na carreira, a responsabilidade e reconhecimento profissional. Os fatores higiénicos ou extrínsecos centra-se no ambiente envolvente dos colaboradores e engloba as condições no qual trabalham, tomamos como exemplo a supervisão, o salário, as relações interpessoais e a segurança no local de trabalho (Herzberg, 1966).

Sledge *et al.* (2008) afirmam que esta teoria é uma das mais importantes relativamente à satisfação no trabalho, no entanto Luthans (2008), declara que a teoria realça o facto das relações com os supervisores influenciarem a insatisfação no trabalho e teria apenas um pequeno contributo para a satisfação no trabalho entre os colaboradores. Sachau (2007) explicita que, apesar de a teoria contribuir com um efeito genérico verdadeiro, apresenta um erro ao estimar que os relacionamentos no trabalho não são, significativamente, conclusivos para a satisfação dos indivíduos. Ao qual Edwards e Cable (2009), mais recentemente, complementam que as relações interpessoais contribuíam eficazmente para o processo da satisfação no trabalho.

Gallardo *et al.* (2010) desenvolveram um estudo, aplicado a trezentos e vinte um trabalhadores de sete centros de saúde, em que uma das suas hipóteses consistia em verificar o grau de confiança das relações interpessoais no trabalho entre colegas de trabalho e os seus chefes, e o seu impacto na variável satisfação no trabalho. Os resultados evidenciados vieram contrariar alguns pressupostos da teoria de Herzberg, pelo facto de

ter ignorado o papel fundamental das relações entre os colaboradores como um processo preponderante na conceção da satisfação no trabalho.

O Modelo das Características Função, desenvolvido por Hackman e Oldham (1975), tem por base as características do trabalho e a sua influência na satisfação dos colaboradores, na medida em que são consideradas como potenciais fatores para o desenvolvimento e sucesso no trabalho. Esta teoria analisa os resultados obtidos como um nível de recompensação individual, resultante de um progresso das dimensões do trabalho (variedade de competências; identidade da tarefa; significado da tarefa; autonomia; feedback) e dos estados psicológicos críticos nos indivíduos (perceção que o indivíduo tem para com a tarefa; responsabilidade pelo trabalho; importância da análise dos resultados).

Verifica-se que o modelo elucida os gestores para o facto dos colaboradores se encontrarem mais satisfeitos e motivados para executar funções com o incremento do interesse pelo trabalho, ao procurarem novos desafios, conseguindo proporcionar-lhes resposta e desempenhar adequadamente as suas funções.

Diversos estudos recentes relacionam as características da função e a satisfação no trabalho, utilizando como base o modelo das características da função de Hackman e Oldham.

Janjhua *et al.* (2016) desenvolveram um estudo, em que um conjunto de variáveis demográficas (género, idade, estado civil e experiência de trabalho) e de características do trabalho (variedade de competências, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e *feedback*) foram associadas, investigando a relação entre a satisfação no trabalho e as características do trabalho. A amostra foi recolhida de sessenta pessoas de um banco do sector público e privado. A posterior análise dos autores demonstrou que, a nível da associação das variáveis demográficas com as características do trabalho, o estado civil é um fator que tem bastante interferência nas dimensões de variedade de competências, significado da tarefa e *feedback*, a idade apenas no significado da tarefa, a experiência de trabalho na variedade de competências e o género não demonstrou qualquer significado nas dimensões das características do trabalho. Existiu uma correlação positiva e significativa entre todas as dimensões das características no trabalho com a satisfação no trabalho, exceto na autonomia. Concluiu-se, assim, que quanto mais

o trabalho é enriquecido com diversas variedades de competências, identidades de tarefa, significados da tarefa e com bons *feedbacks*, mais alto será a satisfação no trabalho.

Knapp *et al.* (2017), na mesma vertente teórica, baseou-se em examinar a eficácia relativa de duas variáveis teóricas distintas, para a previsão da satisfação no trabalho e intenções de *turnover*, em trabalhadores a tempo inteiro, em organizações sem fins lucrativos. A primeira variável é conhecida como características do trabalho, que reflete a estrutura dos trabalhos em termos de variedade de competências, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e *feedback*. A segunda variável é a perceção do suporte organizacional, que reflete a qualidade da relação entre os empregados e a organização. As amostras foram recolhidas de cento e noventa e seis empregados a tempo inteiro numa organização, sem fins lucrativos, em dois períodos de tempo distinto. No que concerne aos resultados, a nível das características do trabalho, apenas a dimensão da autonomia revelou ser um fator importante nesta correlação, na medida em que, desempenha ser um termo de proporcionalidade direta relativamente à satisfação no trabalho e indireta em relação às intenções de *turnover*. Pelo contrário, a perceção do suporte organizacional apresenta ser um preditor consistente e importante de satisfação no trabalho e descrece o nível de intenções de *turnover*. Desta forma, a perceção de suporte organizacional explica, de uma forma mais significativa, a variância da satisfação no trabalho e intenções de *turnover* do que qualquer dimensão das características do trabalho. Em suma, é sugerido pelos autores, que os colaboradores de organizações sem fins lucrativos, tem uma maior preocupação da forma como são tratados, do que propriamente no trabalho em si.

1.2.4) Satisfação no trabalho no contexto militar

Em termos de contextualização do estudo, importa referir que a profissão militar não se assemelha a outras profissões, neste âmbito é de realçar que a condição militar desempenha uma função fulcral nesta diferenciação e surge como um conceito que evolue diversas atitudes, competências, ações e valores que se traduzem em diversos aspetos, tais como: i) disponibilidade para exercer a defesa do nosso país; ii) disponibilidade para o serviço, independentemente do tempo que que ocupe, do local onde irá exercer serviço, dos seus interesses pessoais e da sua família; iii) estar exposto aos riscos derivados do cumprimento das missões militares, bem como à formação, instrução e treino requeridos,

quer em tempo de paz, quer em tempo de guerra; iv) percepção dos princípios deontológicos e éticos em casos com a hierarquia, subordinação e obediência ao poder de autoridade, desenvolvimento de carreiras, treino e formação profissional; v) limitação, constitucionalmente prevista, de alguns direitos e liberdades (Vieira, 2002).

Avaliar os níveis de satisfação no trabalho em contexto militar, atualmente, é muito importante porque desempenha um fator fundamental para a produção e retenção de militares altamente qualificados para o desempenho de funções nas Forças Armadas (Borman & Bleda, 1978).

Os autores Fredland e Little (1983) e Woodruff e Conway (1990), com uma amostra de militares dos Estados Unidos da América, compararam a qualidade de vida no trabalho com colaboradores civis, concluíram com as suas investigações que os indivíduos com trabalhos civis apresentam melhores níveis de satisfação que os militares.

Os militares, bem como as suas famílias, encontram-se constantemente expostos a diversos fatores que potencia o desenvolvimento de *stress*, entre os quais: mudar o estilo de vida, devido a mudanças de cargo; potencialmente poder deslocar-se para áreas operacionais de guerra; a possibilidade de ser morto ou ferido numa missão; ficar isolado da sua família durante longos períodos; baixa remuneração; uma grande probabilidade de ter crianças em casa; ser mais novo em comparação com a população em geral (Black, 1993). É importante referir que foram desenvolvidos estudos que associaram o *stress* no trabalho a uma baixa satisfação no trabalho (Cummins, 1990).

Anos mais tarde, Alpass, Long, Chamberlai e MacDonald (1997), recorreram a uma amostra, de 571 militares ativos e 171 ex-militares da Nova Zelândia, com a finalidade de estudar a diferenças existentes entre estes dois grupos, e perceber a contribuição das variáveis demográficas, organizacionais e de resposta individual às situações. As variáveis demográficas, no caso dos militares, consistiram na idade, sexo, estado matrimonial, etnia, educação, rendimento e tempo de serviço militar, nos ex-militares, os questionários basearam-se nos mesmos termos, no entanto, alteraram de forma a perceber a experiência militar e a situação atual de emprego. Os estudos demonstraram que, em ambos os grupos, o baixo conflito e pressão no trabalho, autonomia, desafios, o suporte dado pela chefia e a importância do trabalho realizado proporciona níveis de satisfação mais elevados. No que compete aos indivíduos militares,

a baixa tendência para emoções negativas, tempos de permanência no regime militar menores, e baixa centralização (significa que cada decisão tomada pela organização é definida pelos altos cargos hierárquicos) e formalização (significa que a organização se rege por regras e procedimentos que devem ser seguidos), contribuem para maiores níveis de satisfação. Em relação aos indivíduos ex-militares, o salário é a maior influência para atingir a satisfação no trabalho.

Schumm, Gade e Bell (2003) desenvolveram um estudo sobre alçada do Gabinete de Estudos Pessoais do Exército dos Estados Unidos da América com o intuito de obter mais detalhes sobre a satisfação no trabalho nos militares em serviço. Analisaram a variável satisfação no trabalho com fatores como a supervisão, realização profissional, progressão na carreira e reconhecimento. A amostra consistiu em 10% oficiais e 2 a 3% de pessoal recrutado, num total de 7860 militares do exército dos Estados Unidos da América. O estudo analisou diversas variáveis demográficas, entre as quais: o sexo, a idade, educação, posto e anos de serviço. Nas suas conclusões os autores revelam que os militares, com níveis de educação mais elevados, demonstram uma maior correlação entre a satisfação no trabalho e as oportunidades de progressão na carreira, enquanto fatores como o posto, idade e anos de serviço, estabelecem uma correlação mais forte com a satisfação no trabalho.

Sanchez, Bray, Vincus e Bann (2004) realizaram um estudo com o intuito de analisar as variáveis psicológicas, demográficas e físicas responsáveis pela obtenção de satisfação no trabalho nas forças armadas. A amostra consistiu em 24881 militares do serviço ativo e da reserva dos Estado Unidos da América. Na suma das suas análises, os autores concluíram que os dois maiores preditores de satisfação no trabalho entre os militares que são: a pressão sofrida no decorrer das suas funções e acreditarem mais que os problemas das suas vidas é provocada por assuntos de trabalho, como a supervisão, em vez de problemas pessoais, como a família e a saúde. No entanto a idade, o ordenado e a raça também influenciam a satisfação entre os militares. Os militares mais antigos apresentam maior satisfação no trabalho que os militares mais novos. Pelo contrário, os colaboradores de raça negra apresentam níveis de satisfação mais baixa em comparação com a raça branca. Os autores referem, também, o facto dos oficiais apresentarem maior satisfação que o pessoal recém-chegado, provavelmente, apontam os autores, pelo facto de desempenharem diferentes funções, privilégios e atribuições associado a cargos mais

elevados. Demonstraram que os colaboradores, ao sentirem um nível melhor de satisfação no trabalho, têm maior probabilidade de permanecer nas forças armadas.

Foi realizado por Cordeiro e Pereira (2006), um estudo na Marinha Portuguesa, com o intuito de relacionar as características do trabalho e as variáveis sócio demográficas, com os níveis de satisfação no trabalho dos diversos colaboradores. A amostra foi constituída por 204 militares (Oficiais, Sargentos e Praças), pertencentes a duas unidades distintas, a Fragata NRP “Corte Real” e a Escola Naval. Salienta-se a diferença de proporcionalidade entre categorias no universo populacional da Marinha Portuguesa, onde a categoria das Praças apresenta o maior número de operacionais, seguindo-se as categorias de Sargentos e Oficiais, respetivamente. Realço, também, o facto de a antiguidade variar entre 6 meses e os 39 anos. Os resultados obtidos demonstram que, quanto maior a atitude do trabalhador face às características do trabalho, maior o seu grau de satisfação; quanto maior a categoria profissional dos trabalhadores maior o seu grau de satisfação; no que concerne à às variáveis idade e antiguidade na instituição, a relação não foi significativa e por conseguinte conclusiva; em aspetos gerais a categoria de Oficiais apresentou níveis mais elevados de satisfação no trabalho.

Silva (2008), elaborou um estudo com o objetivo de determinar os melhores preditores da satisfação no trabalho, mais propriamente, os fatores que, ao serem desenvolvidos pelo Comandante na sua Unidade, podem facilmente gerar um maior nível de satisfação no trabalho dos colaboradores. A medição dos fatores demográficos baseou-se: no posto, qual a distância da sua residência, quantas horas, em média, trabalha, habilitações literárias e estado matrimonial. O estudo limitou-se em realizar, a devida análise, em Oficiais do Exército Português, no entanto não incluiu os Oficiais Gerais, os Coronéis, os Oficiais Subalternos em regime de contrato e de voluntariado. A amostra consistiu em 94 Oficiais. Os resultados obtidos demonstram que a variação por posto demonstra níveis de satisfação mais elevada nos postos de Alferes, vai decrescendo em Tenente e atinge o seu mínimo em Capitão. No entanto retorna a subir em Major e em Tenente-Coronel. No que diz respeito à distância ao local de trabalho e horas de trabalho, não demonstram ser determinantes em relação à variável satisfação no trabalho. Em termos de habilitações literárias, apesar de não ser significativo, existe uma tendência para a satisfação no trabalho diminuir com o seu aumento. No que concerne ao estado matrimonial, os solteiros e divorciados têm índices mais elevados de satisfação no

trabalho. A justiça na Remuneração e regalias, possibilidades de promoção, o reconhecimento, a relação entre o chefe e subordinado, o gosto pela função desempenhada, a comunicação na unidade e o orgulho e o prazer na função que desempenham, são aspetos, destacados pelo autor, como preditores da satisfação no trabalho.

O estudo supracitado evidência uma conclusão semelhante ao estudo de Abedi e Mazruee (2010), em que os autores, numa amostra de cento e sessenta e cinco soldados iranianos, determinaram os fatores pessoais que mais afetam a satisfação no trabalho, no qual os resultados revelaram existir uma diferença significativa entre os níveis de satisfação no trabalho e o nível de escolaridade, em que os soldados com escolaridade elementar, ou seja, com menores níveis de educação, estão mais satisfeitos que os restantes militares. No entanto, na literatura existem também resultados opostos, dos quais destaco um estudo desenvolvido por Rashid e Sultan (2013), com o intuito de determinar o nível de satisfação, *stress* e suporte social nos Oficiais militares, evidenciaram que os Oficiais com mais nível de educação demonstraram-se mais satisfeitos no trabalho que os restantes com menores níveis de educação.

Um estudo recente, que aborda esta temática, foi levado a cabo por Lopes, Chambel, Castanheira e Oliveira-Cruz (2015), com o objetivo de relacionar as variáveis demográficas com a satisfação no trabalho, e validar as escalas de medida da variável satisfação, a Job Descriptive Index e a Job in General Scale. A amostra consistiu em trezentos e sessenta e dois Oficiais e quatrocentos e treze Sargentos do Exército português, em posições hierárquicas diferentes. Os autores concluíram que o género feminino apresentava maiores índices de satisfação que os do género masculino, na dimensão do pagamento da satisfação no trabalho, este resultado comprova que os militares do sexo feminino têm expectativas, relativas ao trabalho, mais baixas que o sexo masculino e desta forma mais fáceis de se considerarem satisfeitas no trabalho. Outro ponto de realce são os militares com maior idade, com menos educação e pertencerem às forças armadas há muito tempo, demonstram-se menos satisfeitos em relação aos fatores extrínsecos do trabalho, principalmente ao nível das promoções e do ordenado. No entanto, é demonstrado que os fatores relacionais no trabalho, como a supervisão, em militares com mais idade e há mais tempo nas forças armadas, proporcionam um certo positivismo e aumenta a satisfação no trabalho.

O estudo sobredito depreende diversas conclusões que já tinham sido anteriormente verificadas por outros autores, desta forma, importa constatar que este estudo condiz com o que foi desenvolvido por Lunquist (2008). Esta autora investigou a contribuição da etnia e do género, em termos da satisfação no trabalho, e concluiu que militares do género feminino e masculino de raça negra e de etnia latina, bem como militares do sexo feminino de raça branca percebem melhor os benefícios do serviço militar que os militares do sexo masculino de raça branca, em diversas dimensões de autoavaliação de satisfação no trabalho e qualidade de vida. Consequentemente destaca-se o facto de ambas as investigações concordarem com o fundamento que o género feminino se sente mais satisfeito no trabalho, em contexto militar, que o género masculino.

1.2.5) Modelos, escalas e medidas de avaliação da satisfação no trabalho

A análise da satisfação no trabalho tem sido sustentada por diversos modelos teóricos, destaco o modelo de Skinner em 1937, em que afirma que o comportamento é influenciado pelas recompensas, de Atkinson em 1964 e de Rogers em 1965, que reconhece o trabalho como uma forma de o indivíduo se realizar e de se satisfazer, Kurt Lewin em 1967, que comprova que o níveis de intenção, pretensão e feedback do indivíduos são fulcrais na satisfação no trabalho, e, por sua vez Adams em 1963 e 1965 realça o facto da satisfação no trabalho derivar do entusiasmo do indivíduo para com o trabalho, este facto é formado pelo desejo num equilíbrio entre o oferece ao trabalho e o que retira dele, tendo em conta a equidade e justiça praticada na organização (Silva, 1998).

Os modelos de avaliação da satisfação no trabalho são apresentados por Arvey em 1991 e dividem-se em diversos modelos: i) modelo dos efeitos de variáveis pessoais específicas, que incide sobre as especificidades de cada indivíduo, quer no que diz respeito às características demográficas (idade, sexo, habilitações académicas) como às suas diferenças (aos seus afetos positivos ou negativos e necessidade de crescimento psicológico); ii) modelo dos efeitos de variáveis pessoais não específicas, que analisa a influência das variáveis pessoais tendo em conta as características intrínsecas da satisfação do trabalho como as condições de trabalho e recursos disponíveis; iii) modelo dos efeitos de variáveis situacionais, que analisa as situações específicas, estudando as

determinantes da satisfação no trabalho (clima organizacional, características do trabalho e informação social); iv) modelo interativo, que faz a conexão entre as abordagens individuais e situacionais, estabelecendo o comportamento como o resultado da junção dos fatores pessoais e situacionais (Arvey, Carter & Buerkley, 1991)

No que concerne aos métodos que são utilizados na mensuração da satisfação no trabalho dividem-se em métodos diretos e indiretos (Ferreira, Neves & Caetano, 2001). Relativamente aos métodos diretos, utilizam-se questionários, na medida em que permitem obter informações ao nível de atitudes dos colaboradores em relação a várias dimensões do trabalho. No que diz respeito aos métodos indiretos, estes baseiam-se em investigar as verdadeiras atitudes dos indivíduos, no entanto revelam alguns problemas, principalmente ao nível das interpretações e quantificação dos resultados, pois são muito subjetivos. Neste método são usados, por exemplo, interpretação de desenhos, entrevistas ou o completar de frases.

Constata-se, através da revisão de literatura sobre a temática, que o questionário é a ferramenta mais aplicada. Na tabela 1 encontra-se resumido os métodos de medição da satisfação no trabalho, bem como os seus autores e o ano em que foi publicado.

Métodos de medição da satisfação no trabalho	Abreviatura	Autores	Ano
<i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i>	MSQ	Weiss, Dawis, England e Lofquist	1967
<i>Job Descriptive Index</i>	JDI	Smith, Kendall e Hulin	1969
<i>Job Diagnostic Survey</i>	JDS	Hackman e Oldham	1975
<i>Job Satisfaction Survey</i>	JSS	Spector	1985
<i>Job in General Scale</i>	JIG	Ironson, Smith, Brannick, Gibson e Paul	1989

Quadro 1 - Medidas de Satisfação no Trabalho.

Iniciando pelo *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), foi proposto por Weiss, Dawis, England e Lofquist (1967), retira a ideologia na teoria de adaptação ao trabalho e é constituído por diversas dimensões no trabalho, principalmente em relação à supervisão, tendo em vista os aspetos técnicos e as relações humanas postas em causa, tais como a independência, a segurança, as políticas e práticas da organização, as condições de trabalho, a atividade, os valores morais, a criatividade, os colegas de trabalho, a autoridade, *status* social, a variedade e a sua responsabilidade.

Relativamente ao *Job Descriptive Index* (JDI), foi desenvolvido por Smith, Kendall e Hulin (1969). Este método elabora a relação do trabalho com a mensuração de cinco dimensões, a satisfação no trabalho, satisfação com o salário, satisfação com as promoções, satisfação com a supervisão e satisfação com os colegas de trabalho.

No que diz respeito ao *Job Diagnostic Survey* (JDS), foi elaborado por Hackman and Oldham (1975), foi realizado com o propósito de registar as consequências das características do trabalho, como um efeito causal nos indivíduos. O questionário é organizado por subescalas, que verificam as dimensões como a motivação, os estados psicológicos, as reações ao trabalho, a natureza do trabalho e das tarefas solicitadas e a personalidade.

Em relação ao *Job Satisfaction Survey* (JSS), foi promovido por Spector (1985), pretende analisar a satisfação no trabalho em função de nove variáveis: supervisão, recompensas, comunicação, natureza do trabalho, condições operacionais, benefícios, promoção, colegas de trabalho e pagamento.

Em última análise, encontra-se o *Job in General Scale* (JIG), foi implementado por Ironson, Smith, Brannick, Gibson e Paul (1989), com o intuito de analisar a satisfação no trabalho de uma forma global, ao invés de analisar as suas dimensões.

Contudo, cada um destes questionários apresenta características e objetivos próprios podendo existir uma conexão entre eles de forma a complementarem-se ou contribuir para a criação de um novo questionário, que seja mais adequado à realidade que se pretende analisar.

1.2.6) Job Descriptive Index

No presente trabalho, a análise da satisfação do trabalho irá incidir sobre o Job Descriptive Index (JDI), de acordo com o modelo utilizado por Lopes *et al.* (2015) no seu estudo.

Tratando-se de uma escala importante no âmbito da satisfação no trabalho, o JDI apresenta uma vantagem de relação do trabalho com a mensuração de cinco dimensões importantes Robins *et al.* (2003): i) a satisfação no trabalho, que analisa de uma forma generalizada, em que medida os colaboradores estão satisfeitos com o trabalho que efetuam, em que o trabalho reflete um grande significado na vida pessoal; ii) a satisfação com o salário que averigua em que medida os colaboradores estão satisfeitos com a sua remuneração; iii) a satisfação com as promoções, que verifica em que medida os colaboradores estão satisfeitos com as práticas de gestão de recursos humanos da empresa, particularmente com as hipóteses de progredirem na carreira; iv) a satisfação com a supervisão, que examina em que medida os colaboradores estão satisfeitos com a supervisão efetuada pelo seu chefe; v) a satisfação com os colegas de trabalho, que analisa a forma como os colaboradores estão satisfeitos com as relações que estabelecem com os seus colegas de trabalho.

O JDI é possivelmente a medida mais usada para a avaliação de satisfação no trabalho, tendo sido sujeita a vários estudos de validação e confiabilidade (Castanheira, 2014; Stanton *et al.*, 2001). A quantidade impressionante de pesquisa sobre a revisão contínua da escala JDI torna-a um exemplo único, na medida que esta sofreu várias análises desde 1969.

Relativamente à adaptação da validade da escala, a JDI para a população portuguesa, a mesma já foi testada no ramo da saúde pelos autores McIntyre e McIntyre (2010) em que utilizando uma amostra de mil trezentos e catorze profissionais de saúde de hospitais e centros de saúde, os resultados alcançados demonstram existir coeficientes de consistência interna elevados para cada subescala da JDI, variando de 0.75 a 0.90, o que revela uma boa consistência interna tal como é recomendado por Nunnaly e Bernstein (1994), e concomitantemente estes resultados oferecem um apoio credível ao nível empírico para a adaptação da escala.

No seguimento da investigação de Lopes *et al.* (2015) sobre a medição da satisfação no trabalho nas categorias de Oficiais e Sargentos dos militares portugueses, os autores concluíram que apesar de algumas limitações que a escala possa apresentar, as propriedades psicométricas da mesma são uteis para a pesquisa e avaliação organizacional em militares.

Em suma, é possível concluir-se que os resultados alcançados através do JDI foram bastante satisfatórios, no sentido que demonstraram bons resultados em matéria de consistência interna e validade de conteúdo.

1.3) Objetivo Geral do Estudo e Hipóteses de Investigação

1.3.1) Objetivo Geral do Estudo

Numa das áreas de competência científica do Comportamento Organizacional, designadamente a satisfação no trabalho, é perceptível o desenvolvimento de numerosos estudos, com as suas posteriores análises, em diversos contextos organizacionais como tem vindo a ser o caso do contexto militar (Lopes *et al.*, 2015). Com recurso da revisão da literatura, foi possível constatar as diversas conclusões a nível das dimensões da satisfação no trabalho, dos fatores que a influenciam e das suas correlações (Alpass, Long, Chamberlai & MacDonald, 1997; Schumm, Gade & Bell, 2003; Sanchez, Bray, Vincus & Bann, 2004; Limbert, 2004; Cordeiro & Pereira, 2006; Silva, 2008; Lopes *et al.*, 2015). Porém, esta área de conhecimento é extensa e permite inúmeros tipos de estudos, posto isto, compreende-se as diversas possibilidades de novos tipos de investigações, para que a análise garanta uma índole inovadora e de qualidade, para a composição da dissertação. Lopes *et al.*, (2015), no âmbito de novas investigações, propôs que deveriam se realizadas avaliações futuras para analisar o nível da satisfação no trabalho nos militares, de forma progressiva e com múltiplas medidas. Para além disso, sugerem que, apesar de terem examinado diferentes relações entre diferentes dimensões da satisfação no trabalho e de algumas características demográficas, devem ser elaborados outros estudos para melhores conclusões.

Deste modo, o objetivo geral do estudo irá basear-se numa análise da satisfação no trabalho, ao nível das suas dimensões (satisfação com o trabalho atual, com o salário, com as promoções, com a supervisão e com os colegas de trabalho) e das variáveis

demográficas (sexo, habilitações literárias, categoria, situação profissional e tempo de serviço), aplicado num contexto particular, em militares embarcados nas unidades navais de carácter operacional da Marinha Portuguesa (NRP Alvares Cabral; NRP Jacinto Cândido; NRP António Enes; NRP Figueira da Foz; NRP Zaire; NRP Arpão).

O estudo irá ser desenvolvido com o intuito de perceber os níveis de satisfação dos militares a bordo das unidades operacionais desta instituição militar, porque, apesar da crise económica sentida nos últimos anos, em que houve, por exemplo, a necessidade de diminuição de pessoal, menos manutenção e envelhecimento dos meios operacionais e o atraso na modernização da esquadra, no entanto a Marinha Portuguesa continua a cumprir a sua missão com eficácia, que consiste em consolidar a capacidade e prontidão, para contribuir para a afirmação de Portugal no mar (Marinha, 2017¹). Neste sentido, a Marinha Portuguesa está envolvida em missões de âmbito Nacional, Multilaterais, da OTAN (Organização do Tratado do Atlântico Norte), UE (União Europeia) e da ONU (Organização das Nações Unidas), com uma média de 186 militares, por dia, no mar. Nestas missões militares estão incluídas combate à pirataria, missões de interdição marítima, ações de busca e salvamento marítimo, resgate de cidadãos nacionais de territórios em situação de conflito, fiscalização da pesca, apoio à repressão de ilícitos marítimos em colaboração com outras entidades do Estado (Policia Marítima, Guarda Nacional Republicana, Policia de Segurança Publica, Policia Judiciaria, entre outros), investigação científica no apoio ao projeto de extensão da plataforma continental portuguesa, entre outras².

Desta forma é possível compreender o cansaço, o *stress*, a falta de *performance*, a disponibilidade para estar ausente das famílias e a dificuldade em desembarcar para ser substituído ou rendido. Consequentemente, com a nova realidade que a Marinha Portuguesa enfrenta, é extremamente pertinente analisar os níveis de satisfação no trabalho dos seus militares, em particular dos que se encontram embarcados nas unidades operacionais.

¹ Diretiva de Planeamento de Marinha, 2017

² Seminário – Gestão Estratégica da Marinha (*Power Points*). Escola Naval, 2017.

1.3.2) Hipóteses de Investigação

Tendo em conta a revisão da literatura, é possível suportar o estudo numa panóplia de investigações e análises, tanto no âmbito militar, bem como no âmbito civil, de forma a elaborar as hipóteses de investigação para o presente estudo, por forma a cumprir o objetivo central, que concerne em correlacionar as variáveis demográficas ao nível da satisfação no trabalho dos militares da Marinha.

No que concerne às investigações em organizações não militares, Gazioglu e Tansel (2002) concluem que os colaboradores do sexo feminino são mais satisfeitos no trabalho que os do sexo masculino, no entanto, na literatura, é possível encontrar conclusões opostas, em que realço os estudos de Moura *et al.* (2010), no qual afirmam que os indivíduos do sexo masculino evidenciam mais satisfação no trabalho que os do sexo feminino.

Relativamente à relação da satisfação no trabalho com as habilitações literárias, Gazioglu e Tansel (2002) e Freixo (2010) chegam a resultados opostos: os primeiros autores determinaram que quanto maior o nível de escolaridade dos colaboradores, menor a satisfação no trabalho e, o segundo autor, demonstra que os indivíduos com menor escolaridade são menos satisfeitos no trabalho.

No que diz respeito à situação profissional, realço o estudo proporcionado por Leite (2013), em que é sumariado que indivíduos com contrato a prazo apresentam um grau menor de satisfação no trabalho. Ainda neste sentido, Freixo (2010) conclui que os indivíduos com um contrato a termo estão mais satisfeitos no trabalho do que os indivíduos que têm contrato sem termo.

Referencio, também, conclusões no âmbito da antiguidade, nas quais Freixo (2010) indica que colaboradores mais recentes, nas organizações, se sentem menos satisfeitos no trabalho, e Gazioglu e Tansel (2002) bem como Leite (2003) comprovam que indivíduos com funções de chefia obtêm um nível maior de satisfação no trabalho que os indivíduos com funções de execução.

No contexto das organizações militares, os estudos de Lunquist (2008) e Lopes *et al.* (2015), provam que existem diferenças em termos de perceção de satisfação no trabalho, ao nível do sexo dos militares, no qual os militares do sexo feminino se evidenciam por

se conseguirem sentir mais satisfeitas que os militares do sexo masculino, este facto, afirmam os autores deve-se à baixa expectativa e dessa forma conseguem se sentir satisfeitas com menos.

Destaco, também, análises efetuadas em relação às habilitações literárias no âmbito da satisfação, em que Silva (2008) averiguou os níveis de satisfação no trabalho de Oficiais do Exército português e concluiu que à medida que o nível de habilitações era maior, os níveis de satisfação diminuía. Ainda nesta vertente, os autores Rashid e Sultan (2013) observaram nas suas investigações que Oficiais com um nível de escolaridade superior tendem em sentir-se mais satisfeitos com o trabalho que desenvolvem que os de menos nível de escolaridade, no entanto também é possível constatar conclusões inversas, por exemplo pelo estudo desenvolvido por Abedi e Mazruee (2010), em que os colaboradores com menos escolaridade obtém níveis de satisfação maiores.

Apoiando-me, também, nas investigações de Schum *et al.* (2003), Sanchez *et al.* (2004) e Lopes *et al.* (2015), estas sugerem que os militares mais antigos apresentam maior satisfação no trabalho. Ainda nesta vertente, mais propriamente na categoria militar (Oficiais, Sargentos e Praças), diversos autores realçam o facto da categoria de Oficiais obterem maiores níveis de satisfação no trabalho, sendo, desta forma, um forte preditor (Schum *et al.*, 2003; Sanchez *et al.*, 2004; Cordeiro e Pereira, 2006).

Face aos estudos apresentados e às suas posteriores conclusões, e atendendo ao panorama da Marinha portuguesa formulam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Existem diferenças significativas entre militares do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho.

Esta hipótese será estudada através de 3 hipóteses parcelares:

- Hipótese 1.1: Existem diferenças significativas entre Oficiais do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho.
- Hipótese 1.2: Existem diferenças significativas entre Sargentos do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho.
- Hipótese 1.3: Existem diferenças significativas entre Praças do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho.

Hipótese 2: Existem diferenças significativas entre militares de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.

Esta hipótese será estudada através de 3 hipóteses parcelares:

- Hipótese 2.1: Existem diferenças significativas entre Oficiais de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.
- Hipótese 2.2: Existem diferenças significativas entre Sargentos de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.
- Hipótese 2.3: Existem diferenças significativas entre Praças de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.

Hipótese 3: Existem diferenças significativas entre militares dos Quadros Permanentes (QP) e Regime de Contrato (RC), ao nível da satisfação no trabalho.

Hipótese 4: Existem diferenças significativas entre militares com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho.

Esta hipótese será estudada através de 3 hipóteses parcelares:

- Hipótese 4.1: Existem diferenças significativas entre Oficiais com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho.
- Hipótese 4.2: Existem diferenças significativas entre Sargentos com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho.
- Hipótese 4.3: Existem diferenças significativas entre Praças com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho

Hipótese 5: Existem diferenças significativas entre militares de diferentes categorias, ao nível da satisfação no trabalho.

Importa referir que, alguns destes estudos, se focam, principalmente, em procurar explicar as diferenças significativas entre as variáveis demográficas e a satisfação no trabalho, como por exemplo, o estudo desenvolvido por Gazioglu e Tansel (2002), a partir dos quais irá recair as nossas primeiras cinco hipóteses. Enquanto, noutros estudos analisados, como por exemplo uma das partes de investigação levada a cabo por Lopes *et al.* (2015), inferem no sentido de apresentar as associações existentes entre as variáveis demográficas e as várias dimensões da satisfação no trabalho.

O suporte teórico, no que concerne às correlações das duas dimensões em causa, é diminuta e inconsistente. No entanto, as conclusões do estudo de Brush, Moch e Pooyan em (1987), que visavam estabelecer e perceber as associações entre as diferentes variáveis individuais e a satisfação no trabalho, sustentam o facto da força e o nível de correlação, entre as variáveis demográficas e a satisfação no trabalho, diferirem consoante o tipo de instituição ou organização em que estão a ser analisados, em que, as correlações não se afastam substancialmente de zero, à exceção do compromisso organizacional e da idade. Nesta linha de investigação, Ribeiro (2014) analisou, numa população de cento e vinte e um enfermeiros, a correlação entre a satisfação global e as dimensões do trabalho. Os resultados evidenciaram que as condições para o exercício profissional, a recompensa pelo trabalho e as relações interpessoais bem como a autonomia desenvolvem correlações positivas com a satisfação global no trabalho. A conjugação desta panóplia de estudos proporciona uma boa base teórica a partir do qual se irá suportar a nossa sexta hipótese.

Tendo em conta a diferenciação das análises a efetuar e aos estudos antecedentes, formula-se a seguinte hipótese:

Hipótese 6: Os fatores demográficos (sexo, habilitações literárias, categoria, situação profissional e tempo de serviço) estão significativamente associados à satisfação do trabalho dos militares da Marinha.

O Modelo de análise encontra-se representado na figura 1.

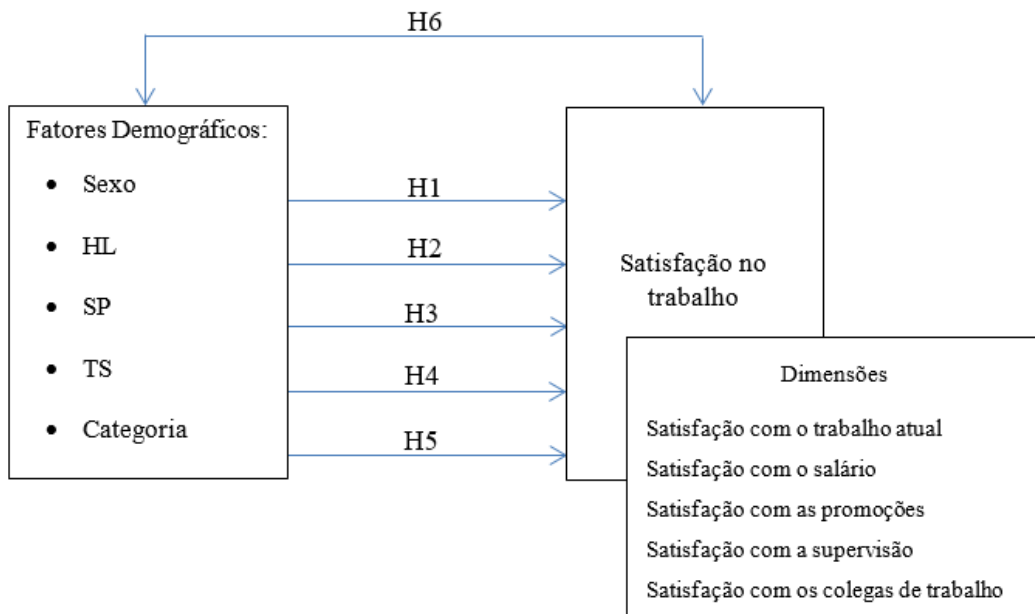


Figura 1 - Modelo teórico de hipóteses de investigação

Capítulo III

Metodología

2) Metodologia

2.1) Características do estudo

Os estudos quantitativos procuram descrever um número alargado de casos. A profundidade da informação é, de algum modo, substituída pela sua extensão. Para a realização desta investigação, tendo em consideração o objetivo geral de estudo e as suas características, foi selecionado o método de investigação quantitativo. A abordagem quantitativa caracteriza-se pela objetividade, predição, controlo e generalização, tendo como finalidade a contribuição para o desenvolvimento e validação dos conhecimentos, oferecendo também a possibilidade de generalizar resultados, de predizer e de controlar os acontecimentos (Freixo, 2012).

O método quantitativo afirma-se como uma abordagem baseada na observação de factos objetivos, de acontecimentos e de fenómenos que existem independentemente do investigador constituindo-se, assim, como um processo sistemático de recolha de dados observáveis e quantificáveis (Freixo, 2012).

A mensuração é, portanto, uma característica fundamental deste método de investigação. Para além disso, privilegia a dedução, ou seja, pressupostos gerais são aplicados a uma realidade concreta e particular. A finalidade da abordagem quantitativa é estabelecer e comprovar relações entre variáveis que são definidas de uma forma em que é possível a sua quantificação direta ou indireta (Oliveira & Ferreira, 2014). Deste modo, a metodologia quantitativa foi a selecionada para esta investigação, uma vez que demonstra ser a mais adequada aos seus objetivos e ao teste e verificação das hipóteses, pois envolve: a) um fenómeno específico que se pretende estudar; b) uma forma estruturada de medir esse fenómeno de forma numérica; e c) uma análise matemática (estatística) a esse fenómeno.

Tendo em conta os objetivos e as características do estudo, o tempo e os recursos disponíveis para a investigação, enveredámos por um tipo de estudo não experimental e descritivo-correlacional. Classificámo-lo como tendo um carácter descritivo-correlacional, dado que pretendemos descrever o universo de uma determinada população e estabelecer relações entre variáveis. O que caracteriza um estudo descritivo-correlacional é o facto de o investigador tentar explorar e determinar a existência de

relações entre variáveis, com o objetivo de descrever essas relações e descobrir fatores relacionados com a população ou o fenómeno em estudo (Fortin, 2003).

2.1.1) Conceptualização

Esta dissertação apoia-se, em termos metodológicos, num formato de pesquisa não experimental, com recolha de dados quantitativos, em que as unidades de análise são militares da Marinha Portuguesa.

A pesquisa exploratória segundo Santos (1991) é o estabelecimento do primeiro contacto com o tema em análise, com os sujeitos investigados e com as fontes secundárias. A pesquisa exploratória tem por objetivo compreender as motivações que levam a determinadas atitudes e comportamentos das pessoas, proporcionando um melhor entendimento do problema a estudar.

O objetivo principal da pesquisa exploratória é encontrar um eixo orientador, pelo que as hipóteses de investigação são flexíveis. Dada a natureza do estudo que se pretende elaborar, a investigação utilizada visa a metodologia de investigação de tipo quantitativo, segundo a qual se procuram explicações e previsões que vão produzir informação para outros indivíduos e outros lugares. A intenção é estabelecer, confirmar, ou validar as relações e desenvolver generalizações que contribuem para a teoria, começando com uma explicação do problema e envolve a formação de uma hipótese, uma revisão da literatura e uma análise quantitativa dos dados (William, 2007).

De qualquer forma, Reichardt e Cook (1986) referem que o investigador não é obrigado a optar por um método exclusivo quantitativo ou qualitativo, poderá combinar o seu uso, no entanto a análise dos dados neste trabalho remete para um carácter sobretudo quantitativo.

Intentaremos assegurar a qualidade e confiabilidade do presente estudo através da triangulação de dados, processo indutivo aqui aplicado (Bogdan & Biklen, 2006, p. 73), através dos dados e dos investigadores, recorrendo a fontes de informação diversificadas na recolha e análise de dados: das teorias (recorrendo a várias perspetivas teóricas) e das técnicas (na recolha e análise de dados).

A pesquisa em causa ocorre em três momentos: o constructo da revisão da literatura existente, resultante do apanhado dos principais estudos científicos já realizados e de grande importância, porque nos fornecem dados atuais e importantes para a investigação, pelas técnicas de recolha de dados, e pelas fontes de informação: aplicação de questionários. Tem como objetivo final estabelecer um confronto crítico entre a realidade observada e o quadro de referência teórico da investigação.

Importa estabelecer neste estudo uma correlação/comparação entre o quadro teórico apresentado e a realidade organizacional, no qual se enquadram as variáveis demográficas e a satisfação dos militares.

Para além do referido, temos a consciência que desta fase exploratória podem emergir questões suscetíveis de alargar os nossos objetivos e melhorar a nossa investigação, reforçando a explicação de forças que originam o fenómeno em estudo e procuram identificar redes plausíveis de causas que o afetam.

2.1.2) Variáveis

Todos os projetos de pesquisa são baseados em variáveis. Uma variável é a característica ou atributo de um indivíduo, grupo, ou o ambiente que é de interesse num estudo de pesquisa. As variáveis podem ser diretas e fáceis de medir, como género, idade, entre outros. Outras variáveis são mais complexas, como o *status* socioeconómico, o desempenho académico ou a atitude em relação à escola. Portanto, uma vez que o tópico de pesquisa geral foi identificado, o pesquisador deve identificar as principais variáveis de interesse (Morais, 2005).

As variáveis são definidas das seguintes maneiras: (i) variável independente é manipulada num estudo, podendo ser qualquer aspeto do ambiente que é investigado com o objetivo de examinar a sua influência na variável dependente; (ii) variável dependente é medida num estudo, não sendo manipulada pelo investigador, mas é afetada pela variável independente (Lakatos & Markoni, 1991).

H1	(VI)	Género	(VD)	Satisfação no Trabalho Satisfação com o trabalho atual Satisfação com o salário Satisfação com as promoções Satisfação com a supervisão Satisfação com os colegas de trabalho
H2	(VI)	Habilitações Literárias		
H3	(VI)	Situação Profissional		
H4	(VI)	Tempo de serviço		
H5	(VI)	Categoria		
H6	(VI)	Fatores Demográficos		

Quadro 2 - Variáveis Dependentes e Independentes do estudo de investigação

2.2) Participantes

O universo de investigação, também designado por população de estudo, corresponde ao conjunto de sujeitos incluídos no mesmo conceito, sobre os quais assenta as mesmas características comuns, possibilitando distancia-los de outras coletividades, sobre os quais se constrói a investigação. (Fortin,2003 e Carmo & Ferreira, 2008).

Tendo em conta a missão e todas as incumbências da Marinha Portuguesa, saliento que as unidades navais encontram-se, na maior parte do seu período operacional, a navegar e por vezes fora do território nacional. Consequentemente, não foi possível que todos os indivíduos do Universo da Marinha tivessem a mesma probabilidade de constarem na amostra da investigação, logo não foi possível cumprir o requisito de recolha probabilística da amostra, adotando-se um método de amostragem por conveniência (Hill & Hill, 2012).

A amostra desta investigação foi obtida do Universo da Marinha Portuguesa, cuja dimensão atual atinge, de forma aproximada, os 9000 indivíduos, mas mais detalhadamente das unidades operacionais navais, que dispõem presentemente por volta de 1600 militares. A amostra compreende um total de 288 militares do sexo masculino e

feminino, com idade variável entre as diferentes faixas etárias, com diferentes estados civis, habilitações literárias e tempos de serviço. Os militares pertencem a diferentes categorias hierárquicas: Oficiais, Sargentos e Praças; e o seu vínculo laboral pode variar entre regime de contrato ou quadros permanentes.

Desta amostra fazem parte as guarnições dos seguintes navios: NRP Alvares Cabral; NRP Jacinto Cândido; NRP António Enes; NRP Figueira da Foz; NRP Zaire e NRP Arpão.

A fragata NRP Alvares Cabral é constituída por uma guarnição de 20 Oficiais, 40 Sargentos e 109 Praças, perfazendo um total de 169 militares. As guarnições das corvetas NRP Jacinto Cândido e NRP António Enes são constituídas, cada uma, por 7 Oficiais, 13 Sargentos e 50 Praças, num total de 70 militares. O patrulha oceânico NRP Figueira da Foz possui uma guarnição de 6 Oficiais, 9 Sargentos e 27 Praças, no que consta um somatório de 42 militares. No patrulha NRP Zaire a guarnição é composta por 3 Oficiais, 6 Sargentos e 24 Praças, num total de 33 militares. Por último, mas não menos importante, o submarino NRP Arpão é guarnecido por 7 Oficiais, 10 Sargentos e 16 Praças, obtendo um total de 33 militares.

Esta amostra pretendeu englobar um exemplar de cada meio operacional da Marinha Portuguesa, em que as suas missões se centralizam na defesa militar, apoio à política externa do Estado, autoridade marítima e busca e salvamento marítimo nas áreas sob jurisdição portuguesa.

2.2.1) Caracterização da amostra

A amostra de um estudo compreende uma parte da população sobre a qual incide o estudo (Fortin, 2009), ou seja, é o “subconjunto dos elementos da população. Os resultados obtidos na amostra permitem estimar os verdadeiros resultados da população de onde foi retirada, caso a amostra seja representativa” (Fonseca, 2008, p. 52). No presente estudo, conforme já foi referido, a amostra é constituída por um total de 288 militares da Marinha portuguesa (Apêndice A).

Em relação ao gênero dos militares inquiridos, 263 são do sexo masculino (91,3%) e 25 do sexo feminino (8,7%) (Figura 2).

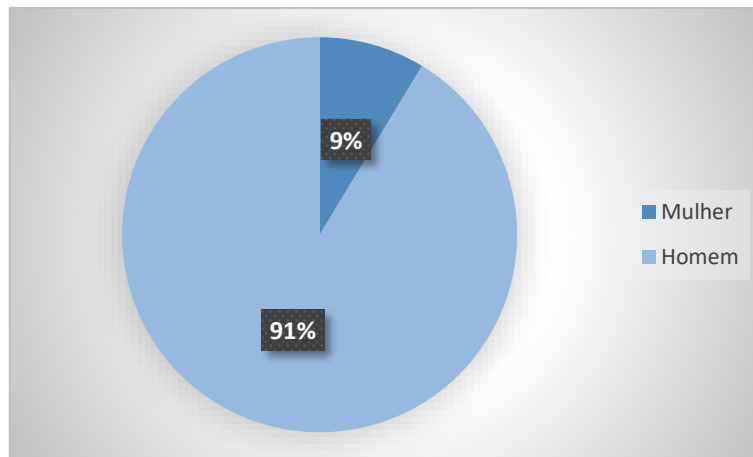


Figura 2 - Distribuições por gênero

No que diz respeito à distribuição de idades dos inquiridos, 8 (2,8%) têm idade inferior ou igual a 20 anos, 130 (45,1%) entre os 21 e os 30 anos, 98 (34,0%) entre os 31 e os 40 anos, 29 (10,1%) entre os 41 e os 50 anos e 23 (8,0%) não indicaram a sua idade (Figura 3).

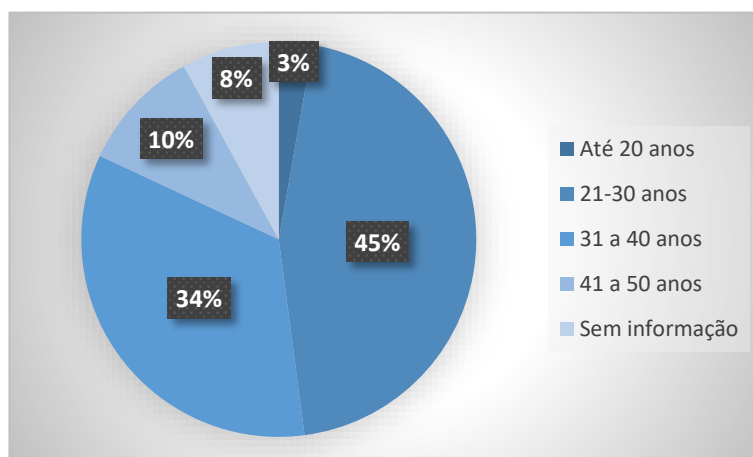


Figura 3 – Distribuições por idade

Quanto ao estado civil, 155 (53,8%) dos militares são solteiros, 125 (43,4%) estão casados ou em união de facto e 8 (2,8%) encontram-se divorciados (Figura 4).

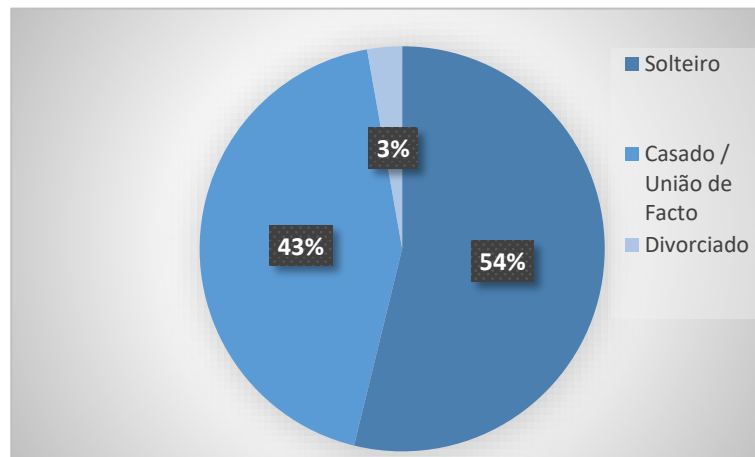


Figura 4 – Distribuições por estado civil

Acerca das habilitações literárias, 38 (13,2%) possuem escolaridade até ao 9ºano, 188 (65,3%) possuem o 12ºano, 7 (2,4%) frequentaram a universidade, 10 (3,5%) têm uma licenciatura, 45 (15,6%) têm um curso de mestrado ou doutoramento (Figura 5).

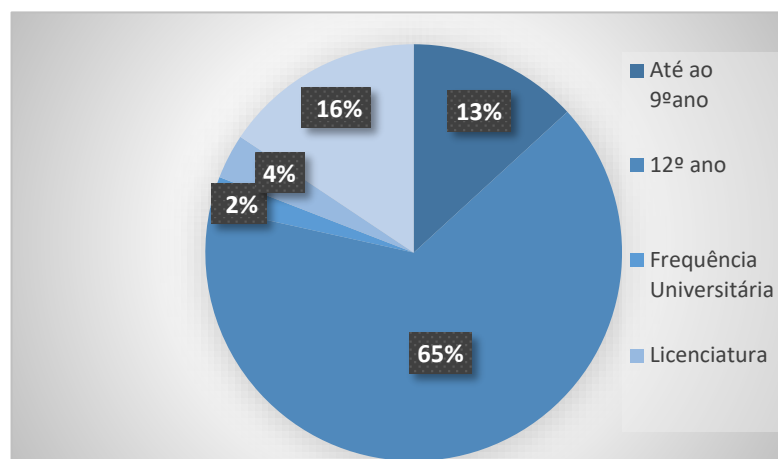


Figura 5 – Distribuições por habilitações literárias

No que concerne à categoria dos militares, 44 (15,3%) são Oficiais, 82 (28,5%) são Sargentos, 160 (55,6%) são Praças e 2 (0,7%) não indicam a categoria hierárquica a que pertencem (Figura 6).

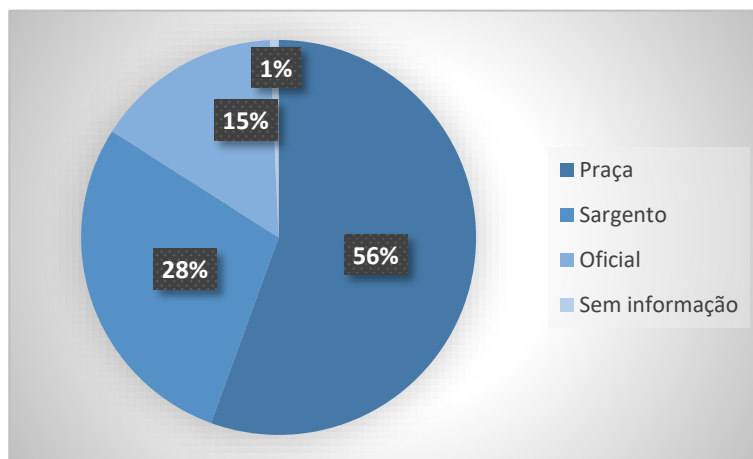


Figura 6 – Distribuições por categoria

Após a análise da situação profissional, 60 (20,8%) encontra-se em regime de contrato e 228 (79,2%) pertencem aos quadros permanentes da Marinha Portuguesa (Figura 7).

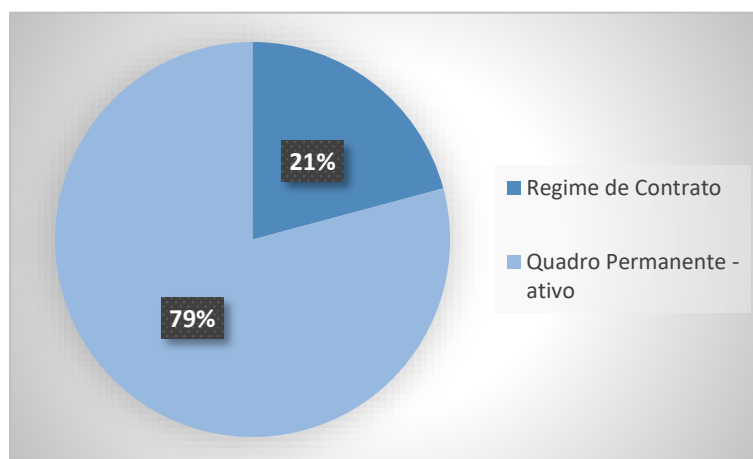


Figura 7 – Distribuições por situação profissional

Após observar o tempo de serviço dos militares, verificou-se que 51 (17,7%) têm 5 ou menos anos de serviço, 83 (28,8%) têm entre 6 a 10 anos, 106 (36,8 %) têm entre 11 a 20 anos, 42 (14,6%) têm entre 21 a 30 anos de serviço e 6 (2,1) não referem há quantos anos prestam serviço na Marinha (Figura 8).

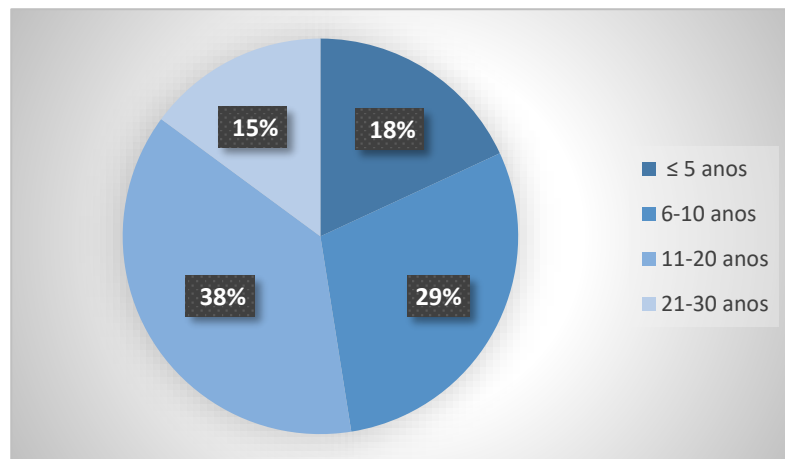


Figura 8 – Distribuições por tempo de serviço

AMOSTRA	Categoria		
	Praça (N= 160)	Sargento (N=82)	Oficial (N=44)
Sexo (%)			
Homem	90,60 %	95,10%	86,40%
Mulher	9,40%	4,90%	13,60%
Idade (média em anos)	29	35	30
Estado Civil (%)			
Solteiro	66,90%	24,40%	61,40%
Casado / União de Facto	30,60%	70,70%	38,60%
Divorciado	2,50%	4,90%	0,00%
Viúvo	0,00%	0,00%	0,00%
Habilitações Literárias (%)			
Até ao 9ºano	23,80%	0,00%	0,00%
12ºano	69,40%	91,50%	0,00%
Frequência Universitária	3,10%	2,40%	0,00%
Licenciatura	1,90%	6,10%	4,50%
Mestrado / Doutoramento	1,90%	0,00%	95,50%
Situação Profissional (%)			
Regime de Contrato	37,50%	0,00%	0,00%
Quadro Permanente - ativo	62,50%	98,80%	100,00%
Tempo de Serviço (média em anos)	10	16	12

Tabela 1 – Caracterização estatística da amostra segundo a categoria

2.3) Procedimentos

Para a realização deste estudo procedeu-se inicialmente a uma recolha de dados que permitiu optar por um questionário fiável. Foi com base na análise detalhada do *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), do *Job Descriptive Index* (JDI), do *Job Diagnostic Survey* (JDS), do *Job Satisfaction Survey* (JSS) e do *Job in General Scale* (JIG), que se procedeu à escolha da escala mais adequada ao estudo. Assim sendo, seleccionou-se a JDI, elaborou-se uma secção explicativa do questionário e foi posteriormente distribuído pela amostra.

Previamente, solicitou-se aos órgãos de comando da Marinha Portuguesa, autorização e disponibilidade de unidades navais para integrarem o estudo. Os navios sem planeamento previsto, na altura desejada, prontificaram-se a auxiliar na investigação de forma positiva e célere, dos quais foram escolhidos os navios anteriormente descritos.

Seguidamente, entre os meses de dezembro de 2016 e fevereiro de 2017, foram agendadas as datas de entrega e recolha dos questionários. Os questionários foram entregues, pessoalmente, ao Oficial de ligação correspondente de cada navio, ao qual foi explicado o objetivo geral do estudo e todo o processo de preenchimento dos questionários, por forma a clarificar a situação.

Os questionários foram expedidos por toda a guarnição e preenchidos da forma requerida. Posteriormente, foram recolhidos, pessoalmente, no final do mês de fevereiro de 2017. Depois da recolha, procedeu-se à análise dos dados no *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), e analisam-se os resultados neste trabalho.

2.4) Instrumentos da recolha de dados

Dentro da metodologia de carácter quantitativo, foi aplicado um inquérito por questionário, que possibilita uma maior sistematização dos resultados fornecidos, permite uma maior facilidade de análise, bem como reduz o tempo que é necessário despende para recolher e analisar os dados. Este método de inquirir apresenta ainda vantagens relacionadas com o custo, sendo este menor. O investigador deve evitar questões baseadas em pressuposições por partir do princípio de que o inquirido se encaixa numa determinada categoria, procurando informação baseada nesse pressuposto. É também necessário redobrar a atenção ao formular questões de natureza pessoal, ou que abordem assuntos

delicados ou incómodos para o inquirido (Bogdan & Biklen, 2006 e Morais & Neves, 2007).

A recolha de dados, como etapa fundamental de um trabalho de investigação, requer a elaboração de um instrumento apropriado que vá ao encontro dos objetivos inicialmente traçados e das características da população. Para tal, foi efetuado um trabalho preliminar e avaliado um questionário, o qual foi objeto de ensaio e de contribuições no âmbito do desenvolvimento deste projeto.

Enquanto instrumento de medida, o inquérito por questionário permite “colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas” (Quivy & Campenhoudt, 2005, p. 188) e “transformar em dados a informação diretamente comunicada por uma pessoa” (Tuckman, 2000, p. 307). Afonso (2005, p. 101) acrescenta ainda que este instrumento converte “a informação obtida dos inquiridos em dados pré-formatados, facilitando o acesso a um número elevado de sujeitos e a contextos diferenciados”.

Não obstante, sempre que um investigador elabora e administra um inquérito por questionário, sem esquecer a interação indireta que existe entre ele e os inquiridos, verifica-se que a linguagem e o tom das questões que constituem esse mesmo questionário se revestem de elevada importância (Quivy & Campenhoudt, 2005).

O questionário ficou composto por duas secções: a primeira secção (A) baseia-se na recolha dos dados demográficos dos militares e a segunda secção (B) avalia o nível de satisfação nas várias dimensões do trabalho.

A secção A é composta pela recolha do género, idade, estado civil, habilitações literárias, categoria, classe, situação profissional e tempo de serviço.

Relativamente à secção B, ficou repartida por 5 partes, em que cada uma delas é representativa das dimensões do trabalho. A caracterização do trabalho atualmente analisa a forma como os militares estão satisfeitos com o trabalho que efetuam. A caracterização do salário atual analisa em que medida os militares estão satisfeitos com a sua remuneração atual. A caracterização das oportunidades de promoção analisa em que termos os militares estão satisfeitos com as hipóteses de progredirem na carreira. A caracterização da supervisão atual analisa em que medida os militares estão satisfeitos com a supervisão efetuada pelo seu chefe hierárquico. E a caracterização dos atuais

camaradas analisa a forma como os colaboradores estão satisfeitos com as relações que estabelecem com os seus colegas de trabalho.

A satisfação no trabalho nos militares foi mensurado com recurso à escala Job Descriptive Index (JDI), adaptada para português por McIntyre e McIntyre em 2010. É formado por *checklists* de adjetivos ou por frases num sentido adjetivo, relacionado com as dimensões supracitadas. É formado por setenta e duas questões, com dezoito a nove questões por subescala, contendo uma explicação da tarefa, na qual se solicita ao indivíduo que escolha uma das três opções apresentadas: Sim, se concordar, Não, se não concordar e Indeciso, se não tem a certeza. Para cada resposta são definidos *scores*, no qual a resposta “sim” para itens positivos ou “não” para os itens negativos recebem um *score* de 3, posto isto, a resposta “sim” para itens negativos ou “não” para itens positivos recebem um *score* de 1, sucessivamente, os itens de indecisão recebem um *score* de 2.

Todas as dimensões exibem o indicador alfa de Cronbach acima dos 0.70, desta forma demonstra uma boa consistência interna, tal como é recomendado por Nunnally and Bernstein (1994).

Na globalidade, as suas propriedades psicométricas foram testadas em inúmeros estudos, demonstrando que a escala é válida com bons níveis de confiabilidade (Stanton *et al.*, 2001; McIntyre e McIntyre, 2010; Castanheira, 2014 e Lopes *et al.*, 2015).

2.5) Procedimentos estatísticos: análise de dados

A análise estatística foi efetuada com o SPSS versão 24.0 para Windows (Apêndice B).

Para possibilitar o cálculo de uma medida global média em cada escala, todos os itens com formulação negativa foram invertidos (1=3; 3=1), de modo a passarem a evidenciar aspetos positivos. Deste modo valores inferiores a 2 sugerem discordância e valores superiores a 2 sugerem concordância com a característica em causa. Assim, foram invertidos os itens 2, 4, 8, 13, 15 e 16 da escala de satisfação do trabalho atualmente; os itens 3, 5, 7, 8 e 9 da escala de satisfação com o salário atual; os itens 2, 4, 6 e 7 da escala de satisfação com as oportunidades de promoção; os itens 2, 3, 8, 9, 11, 12, 14, 16 e 18 da escala de satisfação com a supervisão atual e os itens 2, 3, 5, 9, 10, 12, 13, 14, 16 e 18

da escala de satisfação com os atuais camaradas. A variável satisfação global com o trabalho resultou de uma média das dimensões da satisfação com o trabalho.

A consistência interna de cada escala foi medida com o alfa de Cronbach, considerando como ponto de corte valores superiores a 0.70 (Nunnally, 1978). O alfa de Cronbach determina a qualidade de fiabilidade de um instrumento de medida, que é avaliada da forma seguinte: quando o valor do coeficiente é superior a 0.9 a fiabilidade é excelente; quando o valor do coeficiente está compreendido entre 0.8 e 0.9 a fiabilidade é boa; quando o valor do coeficiente está compreendido entre 0.7 e 0.8 a fiabilidade é razoável; quando o valor do coeficiente está compreendido entre 0.6 e 0.7 a fiabilidade é fraca; e quando o valor do coeficiente é inferior a 0.6 a fiabilidade é inaceitável (Pestana & Gageiro, 2008 e Hill & Hill, 2012)

Importa referir que não se realizou uma análise fatorial exploratória, pois não é garantido o tamanho mínimo da amostra para a sua aplicação. Hill e Hill (2012) elucidam para o facto de ser necessário garantir o tamanho mínimo da amostra, ou seja, $n = 5k$, caso $k > 15$, (em que n é o tamanho mínimo da amostra e k o número de variáveis a analisar). Neste caso contempla-se um somatório de 72 variáveis a analisar, obtendo-se um número mínimo necessário de 360 indivíduos, no entanto a amostra obtida é constituída por 288 indivíduos, conseqüentemente não é cumprindo o tamanho mínimo para a aplicação da análise fatorial.

De seguida foram então calculadas médias (M) e desvios padrão (DP) no caso das variáveis quantitativas e frequências absolutas (n) e percentagens no caso das variáveis qualitativas.

Para a resolução das hipóteses foram utilizados testes paramétricos pois as variáveis dependentes são de tipo quantitativo. Preferiu-se a utilização de testes paramétricos, em detrimento de testes não paramétricos, uma vez que são mais robustos do que as suas alternativas não paramétricas mesmo quando os seus pressupostos não se encontram satisfeitos (Marôco, 2011; Field, 2005).

Para a comparação dos resultados globais de cada escala foram utilizados o teste t de Student para amostras independentes e a Anova One-Way, conforme os grupos a comparar fosse constituídos por dois grupos ou mais de dois grupos. Nos casos em que o

teste Anova era significativo utilizou-se o teste de comparação múltipla à posteriori de Tukey para identificar os grupos em que as diferenças eram significativas.

O coeficiente de correlação de Pearson foi utilizado para medir a correlação entre as variáveis de tipo quantitativo.

Utilizou-se também o modelo de regressão linear múltipla para testar a hipótese 6. Os pressupostos deste modelo, designadamente a linearidade da relação entre as variáveis independentes e a variável dependente (análise gráfica), independência de resíduos (teste de Durbin-Watson), normalidade dos resíduos (teste de Kolmogorov-Smirnov), multicolinearidade (VIF e Tolerance) e homogeneidade de variâncias (análise gráfica) foram analisados e encontravam-se genericamente satisfeitos. As variáveis qualitativas foram transformadas em variáveis Dummy

O nível de significância para rejeição da hipótese nula foi de 5%.

Capítulo IV

Análise de Resultados e Discussão

3) Análise de resultados e discussão

3.1) Análise descritiva das escalas de medida: consistência interna

A consistência interna das escalas foi considerada adequada, uma vez que em todas foi cumprido o critério de Nunnaly (1978), $\alpha > 0.70$. As pontuações mais elevadas foram encontradas nas escalas de satisfação com a supervisão atual ($M=2.69$, $DP=0.37$) e satisfação com os atuais camaradas ($M=2.69$, $DP=0.38$). É ainda de referir a escala de satisfação com o trabalho atualmente, cuja pontuação média foi superior ao ponto de corte 2. Por outro lado as pontuações mais baixas foram encontradas nas escalas de satisfação com o salário atual ($M=1.72$, $DP=0.45$) e satisfação com as oportunidades de promoção ($M=1.68$, $DP=0.53$) (Tabela 2).

Escala	Consistência interna	Mín.	Máx.	M	DP
Satisfação com o trabalho atualmente	0.90	1.00	3.00	2.38	0.49
Satisfação com o salário atual	0.79	1.00	3.00	1.72	0.45
Satisfação com as oportunidades de promoção	0.84	1.00	3.00	1.68	0.53
Satisfação com a supervisão atual	0.90	1.28	3.00	2.69	0.37
Satisfação com os atuais camaradas	0.91	1.33	3.00	2.69	0.38
Satisfação global	0.93	1.10	2.44	1.86	0.25

Tabela 2 - Consistência interna e descrição sumária das escalas

3.2) Resultados respeitantes aos testes das hipóteses

Hipótese 1: Existem diferenças significativas entre militares do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho. Esta hipótese foi testada através de três hipóteses parcelares.

Hipótese 1.1: Existem diferenças significativas entre Oficiais do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho.

Na comparação dos Oficiais do sexo masculino e feminino, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na satisfação com as oportunidades de promoção ($t(42) = -4.74, p = .001$), com resultados médios mais elevados nos Oficiais do sexo feminino ($M = 2.64, DP = 0.24$), quando comparados com os do sexo masculino ($M = 2.03, DP = 0.49$) (Tabela 3; Figura 10).

	Oficiais		T-teste _(42 gl)
	Masculino (n=38)	Feminino (n=6)	
Satisfação com o trabalho atualmente	2.66 (0.26)	2.62 (0.28)	t=0.35, p=.752
Satisfação com o salário atual	1.84 (0.36)	1.98 (0.52)	t=-0.82, p=.414
Satisfação com as oportunidades de promoção	2.03 (0.49)	2.63 (0.24)	t=-4.74, p=.001
Satisfação com a supervisão atual	2.76 (0.27)	2.75 (0.45)	t=0.98, p=.922
Satisfação com os atuais camaradas	2.83 (0.19)	2.88 (0.10)	t=0.59, p=.556
Satisfação global	2.02 (0.16)	2.14 (0.19)	t=-1.69, p=.099

Tabela 3 - Comparação da satisfação no trabalho entre Oficiais do sexo masculino e

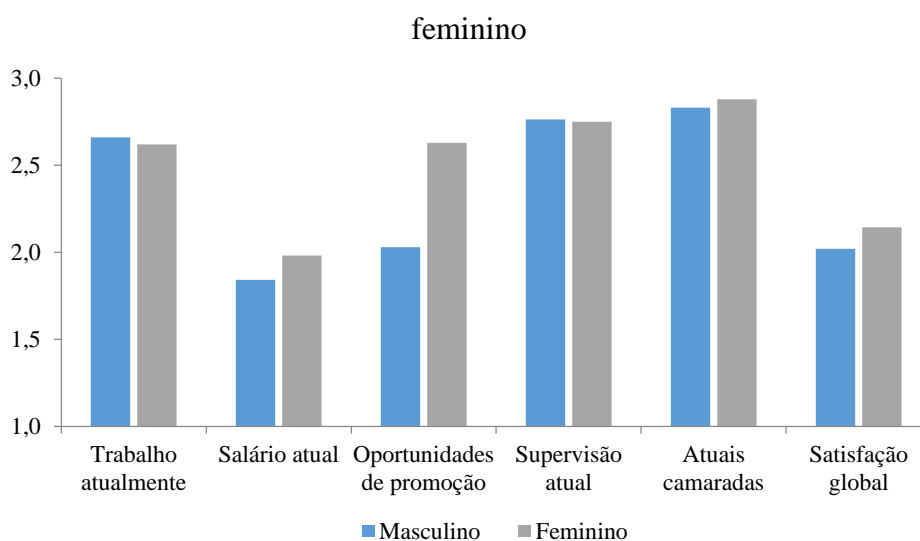


Figura 9 - Comparação da satisfação no trabalho entre Oficiais do sexo masculino e feminino

Hipótese 1.2: Existem diferenças significativas entre Sargentos do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho.

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na comparação da satisfação no trabalho entre Sargentos do sexo masculino e feminino (Tabela 4; Figura 11).

	<i>Sargentos</i>		<i>T-teste</i> _(80 gl)
	<i>Masculino</i> (<i>n</i> =77)	<i>Feminino</i> (<i>n</i> =4)	
Satisfação com o trabalho atualmente	2.48 (0.44)	2.36 (0.71)	t=0.49, p=0.620
Satisfação com o salário atual	1.77 (0.46)	1.61 (0.21)	t=0.67, p=.502
Satisfação com as oportunidades de promoção	1.61 (0.51)	1.47 (0.37)	t=0.54, p=.593
Satisfação com a supervisão atual	2.80 (0.28)	2.69 (0.32)	t=0.75, p=.454
Satisfação com os atuais camaradas	2.70 (0.33)	2.60 (0.37)	t=0.61, p=.544
Satisfação global	1.89 (0.22)	1.79 (0.17)	t=0.93, p=.356

Tabela 4 - Comparação da satisfação no trabalho entre Sargentos do sexo masculino e

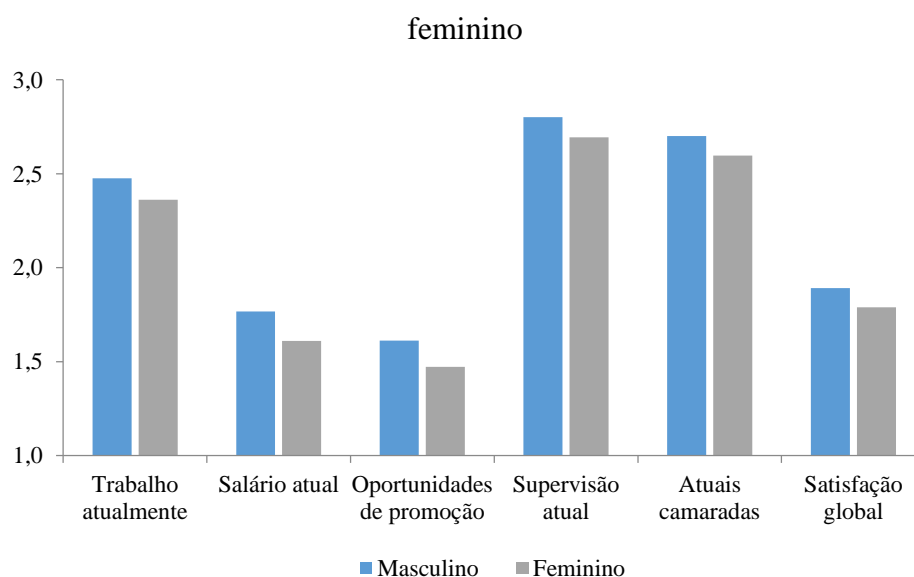


Figura 10 - Comparação da satisfação no trabalho entre Sargentos do sexo masculino e feminino

Hipótese 1.3: Existem diferenças significativas entre Praças do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho.

Ao comparar as Praças do sexo masculino e feminino no que diz respeito à satisfação no trabalho, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na caracterização de oportunidades de promoção ($t(158) = 2.82, p = .005$), com resultados médios mais elevados nas Praças do sexo feminino ($M=1.93, DP=0.46$), quando comparados com as do sexo masculino ($M=1.56, DP=0.48$), na caracterização dos atuais camaradas ($t(158) = 2.34, p = .027$), também com resultados médios mais elevados nas Praças do sexo feminino ($M=2.80, DP=0.24$), quando comparados com as do sexo masculino ($M=2.63, DP=0.45$) e na Satisfação Global ($t(158) = -2.19, p = .030$), também com resultados médios mais elevados nas Praças do sexo feminino ($M=1.938, DP=0.22$), quando comparados com as do sexo masculino ($M=1.78, DP=0.25$) (Tabela 5; Figura 12).

	<i>Praças</i>		<i>T-teste</i> _(158 gl)
	<i>Masculino</i> (<i>n=145</i>)	<i>Feminino</i> (<i>n=15</i>)	
Satisfação com o trabalho atualmente	2.24 (0.52)	2.43 (0.47)	$t=1.37, p=.173$
Satisfação com o salário atual	1.65 (0.46)	1.79 (0.50)	$t=1.10, p=.271$
Satisfação com as oportunidades de promoção	1.56 (0.48)	1.93 (0.46)	$t=2.82, p=.005$
Satisfação com a supervisão atual	2.62 (0.42)	2.63 (0.45)	$t=0.12, p=.903$
Satisfação com os atuais camaradas	2.63 (0.45)	2.80 (0.24)	$t=2.34, p=.027$
Satisfação global	1.78 (0.25)	1.93 (0.22)	$t=-2.19, p=.030$

Tabela 5 - Comparação da satisfação no trabalho entre Praças do sexo masculino e feminino

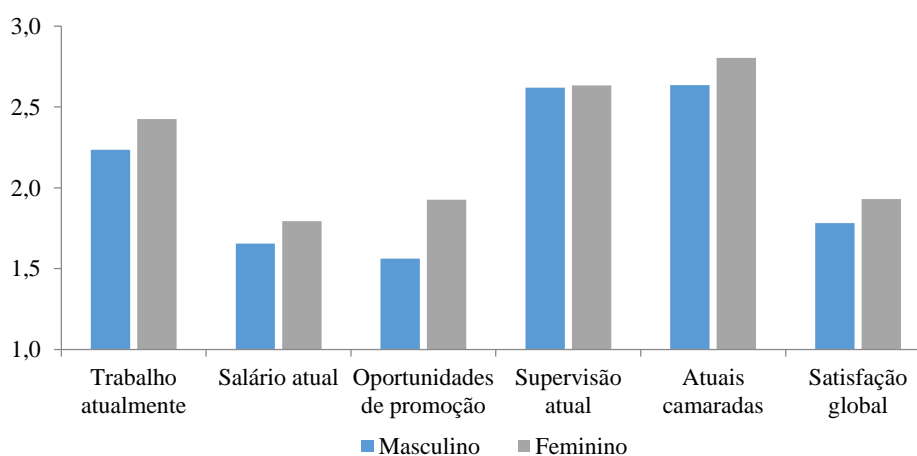


Figura 11 - Comparação da satisfação no trabalho entre Praças do sexo masculino e feminino

Hipótese 2: Existem diferenças significativas entre militares de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho. Esta hipótese foi testada através de três hipóteses parcelares.

Hipótese 2.1: Existem diferenças significativas entre Oficiais de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na comparação da satisfação no trabalho entre Oficiais com licenciatura ou mestrado/doutoramento, únicos níveis escolares encontrados nestas categorias, observando-se assim que só existem Oficiais com ensino superior (Tabela 6; Figura 13).

	<i>Oficiais</i>		<i>T-teste (42 gl)</i>
	<i>Licenciatura (n=2)</i>	<i>Mestrado/pHD (n=42)</i>	
Satisfação com o trabalho atualmente	2.72 (0.24)	2.65 (0.26)	t=0.373, p=.711
Satisfação com o salário atual	1.83 (0.08)	1.86 (0.39)	t=0.10, p=.918
Satisfação com as oportunidades de promoção	2.00 (0.16)	2.12 (0.52)	t=0.31, p=.757
Satisfação com a supervisão atual	2.92 (0.04)	2.75 (0.30)	t=0.77, p=.446
Satisfação com os atuais camaradas	2.94 (0.08)	2.83 (0.18)	t=0.44, p=.804
Satisfação global	2.06 (0.03)	2.03 (0.17)	t=0.26, p=.793

Tabela 6 - Comparação da satisfação no trabalho dos Oficiais por escolaridade

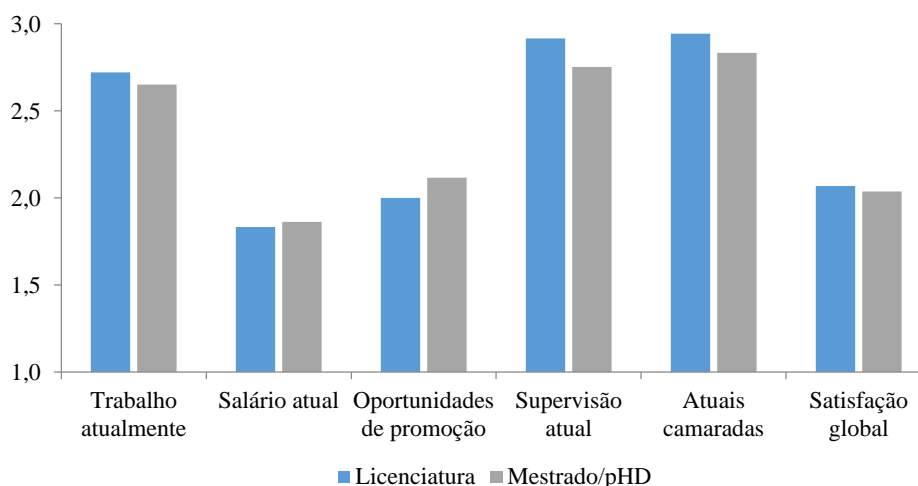


Figura 12 - Comparação da satisfação no trabalho dos Oficiais por escolaridade

Hipótese 2.2: Existem diferenças significativas entre Sargentos de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.

Através do teste ANOVA observou-se que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na comparação da satisfação no trabalho entre Sargentos com 12º ano, frequência universitária ou licenciatura, únicos níveis escolares encontrados nestas categorias (Tabela 7; Figura 14).

	<i>Sargentos</i>			<i>ANOVA</i> <i>F(2, 79)</i>
	<i>12º ano^b</i> <i>(n=75)</i>	<i>Freq. Universitária^c</i> <i>(n=2)</i>	<i>Licenciatura^d</i> <i>(n=5)</i>	
Satisfação com o trabalho atualmente	2.48 (0.43)	1.75 (0.27)	2.60 (0.65)	F=2.93, p=.059
Satisfação com o salário atual	1.74 (0.44)	2.00 (0.16)	2.02 (0.67)	F=1.25, p=.293
Satisfação com oportunidades de promoção	1.58 (0.50)	1.56 (0.16)	2.04 (0.63)	F=2.04, p=.137
Satisfação com a supervisão atual	2.80 (0.28)	2.61 (0.39)	2.82 (0.13)	F=0.47, p=.628
Satisfação com os atuais camaradas	2.70 (0.34)	2.50 (0.31)	2.68 (0.18)	F=0.37, p=.694
Satisfação global	1.88 (0.21)	1.74 (0.11)	2.27 (0.27)	F=0.62, p=.205

Tabela 7 - Comparação da satisfação no trabalho dos Sargentos por escolaridade

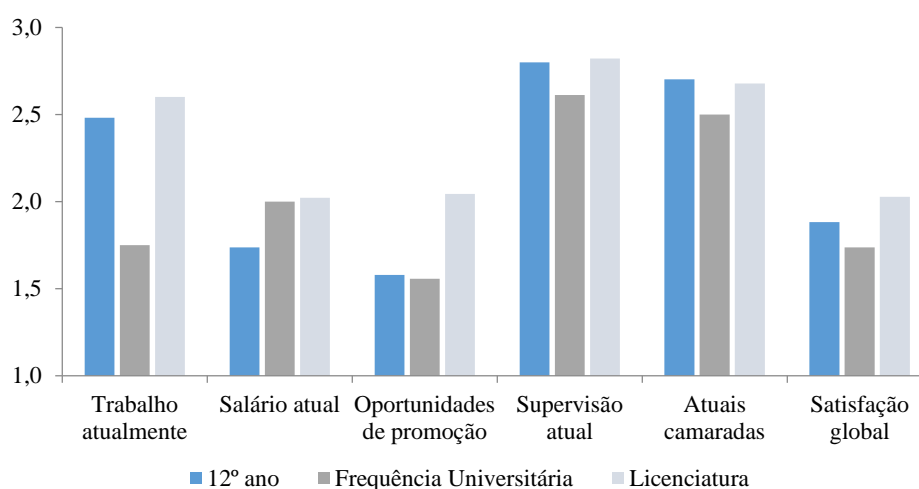


Figura 13 - Comparação da satisfação no trabalho dos Sargentos por escolaridade

Hipótese 2.3: Existem diferenças significativas entre Praças de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.

Ao comparar os diferentes níveis de habilitações literárias pelas Praças, foram identificados resultados estatisticamente significativos na caracterização de oportunidades de promoção ($F(4, 155) = 2.73, p = .031$), com resultados mais elevados nas Praças com mestrado ou doutoramento ($M=2.37, DP=0.28$), comparativamente às Praças cuja escolaridade vai até ao 9º ano ($M=1.51, DP=0.45$) e com as Praças que possuem licenciatura ($M=1.26, DP=0.36$) (Tabela 8; Figura 15).

	<i>Praças</i>					<i>ANOVA F(4 155)</i>
	<i>Até 9º ano^a (n=38)</i>	<i>12º ano^b (n=111)</i>	<i>Freq. Universitária^c (n=5)</i>	<i>Licenciatura^d (n=3)</i>	<i>Mestrado/ pHD^e (n=3)</i>	
Satisfação com o trabalho atualmente	2.32 (0.49)	2.23 (0.52)	2.42 (0.28)	1.67 (0.62)	2.54 (0.31)	F=1.58, p=.183
Satisfação com o salário atual	1.66 (0.44)	1.66 (0.47)	1.42 (0.12)	1.85 (0.63)	2.19 (0.36)	F=1.44, p=.223
Satisfação com oportunidades de promoção	1.51 (0.45) ^e	1.61 (0.49)	1.60 (0.37)	1.26 (0.36) ^e	2.37 (0.28) ^{a d}	F=2.73, p=.031
Satisfação com a supervisão atual	2.61 (0.44)	2.64 (0.41)	2.34 (0.60)	2.43 (0.27)	2.57 (0.42)	F=0.78, p=.583
Satisfação com os atuais camaradas	2.62 (0.47)	2.66 (0.44)	2.70 (0.37)	2.39 (0.34)	2.85 (0.14)	F=0.49, p=.741
Satisfação global	1.78 (0.24)	1.79 (0.25)	1.75 (0.24)	1.59 (0.28)	2.08 (0.12)	F=1.54, p=.193

Nota: As letras a, b, c e d indicam uma comparação estatisticamente significativa associada ao teste de Tukey

Tabela 8 - Comparação da satisfação no trabalho das Praças por escolaridade

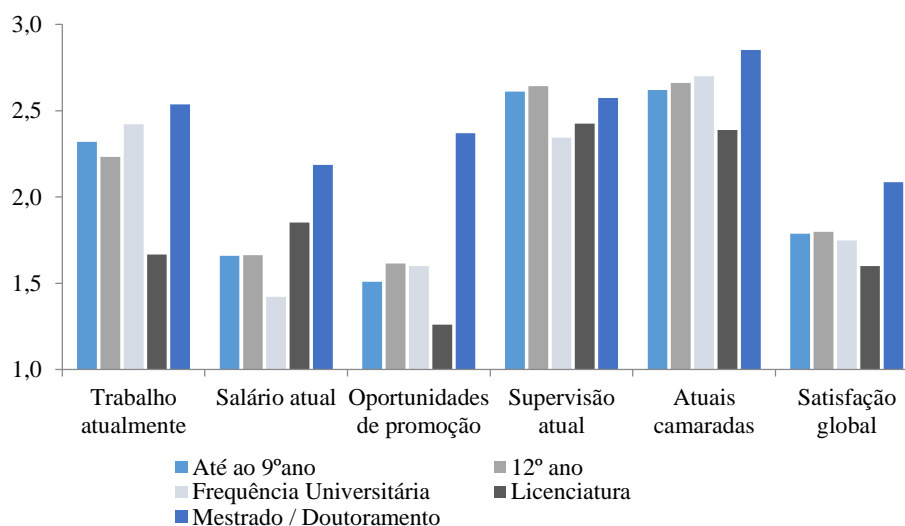


Figura 14 - Comparação da satisfação no trabalho das Praças por escolaridade

Hipótese 3: Existem diferenças significativas entre militares dos QP e RC, ao nível da satisfação no trabalho.

Os militares do quadro permanente ($M=2.42$, $DP=0.47$) obtiveram resultados significativamente superiores ($t(286) = 2.67$, $p = .008$), comparativamente aos militares com contrato ($M=2.23$, $DP=0.54$). Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nas restantes escalas (Tabela 9; Figura 16).

	<i>Contrato</i> (<i>n=60</i>)	<i>Quadro permanente</i> (<i>n=228</i>)	<i>T-teste(286)</i>
Satisfação com o trabalho atualmente	2.23 (0.54)	2.42 (0.47)	t=2.67, p=.008
Satisfação com o salário atual	1.77 (0.53)	1.71 (0.43)	t=0.84, p=.402
Satisfação com oportunidades de promoção	1.77 (0.51)	1.66 (0.53)	t=1.45, p=.148
Satisfação com a supervisão atual	2.62 (0.43)	2.71 (0.36)	t=1.68, p=.095
Satisfação com os atuais camaradas	2.71 (0.45)	2.69 (0.37)	t=0.40, p=.690
Satisfação global	1.85 (0.26)	1.86 (0.23)	t=0.32, p=.749

Tabela 9 - Comparação da satisfação no trabalho por situação profissional

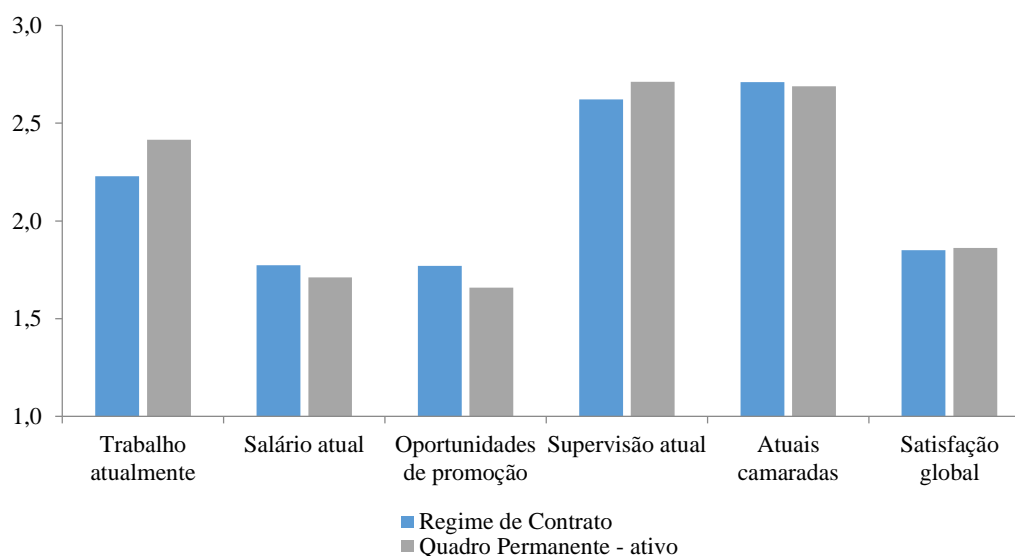


Figura 15 - Comparação da satisfação no trabalho por situação profissional

Hipótese 4: Existem diferenças significativas entre militares com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho. Esta hipótese foi testada através de três hipóteses parcelares.

Hipótese 4.1: Existem diferenças significativas entre Oficiais com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho.

O teste ANOVA não identificou diferenças estatisticamente significativas na comparação da satisfação no trabalho dos Oficiais pelo tempo de serviço (Tabela 10; Figura 17).

	<i>Oficiais</i>				<i>ANOVA</i> <i>F</i> _(43,3)
	<i>≤ 5^a</i> <i>(n=10)</i>	<i>6-10^b</i> <i>(n=14)</i>	<i>11-20^c</i> <i>(n=14)</i>	<i>21-30^d</i> <i>(n=6)</i>	
Satisfação com o trabalho atualmente	2.54 (0.35)	2.71 (0.20)	2.61 (0.24)	2.81 (0.13)	F=1.84, p=.155
Satisfação com o salário atual	2.12 (0.55)	1.76 (0.28)	1.83 (0.32)	1.72 (0.26)	F=2.35, p=.087
Satisfação com oportunidades de promoção	2.17 (0.45)	2.25 (0.50)	2.05 (0.61)	1.83 (0.28)	F=1.08, p=.370
Satisfação com a supervisão atual	2.80 (0.25)	2.82 (0.20)	2.62 (0.40)	2.90 (0.10)	F=1.90, p=.146
Satisfação com os atuais camaradas	2.88 (0.17)	2.84 (0.18)	2.76 (0.21)	2.94 (0.06)	F=1.76, p=.170
Satisfação global	2.08 (0.23)	2.06 (0.10)	1.97 (0.18)	2.03 (0.06)	F=0.99, p=.409

Tabela 10 - Comparação da satisfação no trabalho dos Oficiais por tempo de serviço

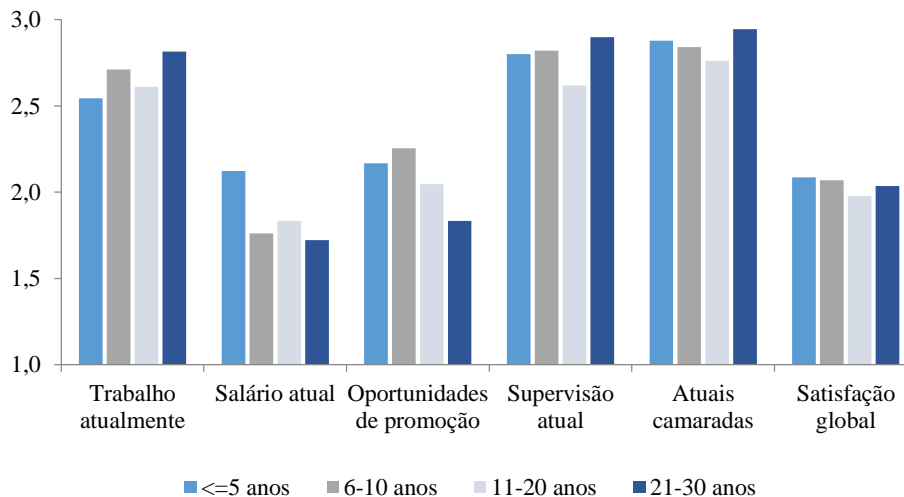


Figura 16 - Comparação da satisfação no trabalho dos Oficiais por tempo de serviço

Hipótese 4.2: Existem diferenças significativas entre Sargentos com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho.

O teste ANOVA permitiu verificar que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na comparação da satisfação no trabalho dos Sargentos pelo tempo de serviço (Tabela 11; Figura 18).

	<i>Sargentos</i>				<i>ANOVA</i> <i>F</i> _(79, 3)
	<i>≤ 5</i> <i>(n=2)</i>	<i>6-10</i> <i>(n=12)</i>	<i>11-20</i> <i>(n=46)</i>	<i>21-30</i> <i>(n=20)</i>	
Satisfação com o trabalho atualmente	2.33 (0.79)	2.61 (0.17)	2.41 (0.48)	2.50 (0.47)	F=0.75, p=.523
Satisfação com o salário atual	2.00 (0.16)	1.97 (0.55)	1.77 (0.48)	1.60 (0.29)	F=1.96, p=.127
Satisfação com oportunidades de promoção	1.89 (1.26)	1.48 (0.34)	1.71 (0.57)	1.44 (0.32)	F=1.78, p=.159
Satisfação com a supervisão atual	2.83 (0.24)	2.88 (0.12)	2.76 (0.32)	2.79 (0.25)	F=0.55, p=.649
Satisfação com os atuais camaradas	2.83 (0.08)	2.70 (0.30)	2.69 (0.35)	2.67 (0.34)	F=0.14, p=.937
Satisfação global	1.98 (0.37)	1.94 (0.37)	1.88 (0.24)	1.83 (0.17)	F=0.75, p=.524

Tabela 11 - Comparação da satisfação no trabalho dos Sargentos por tempo de serviço

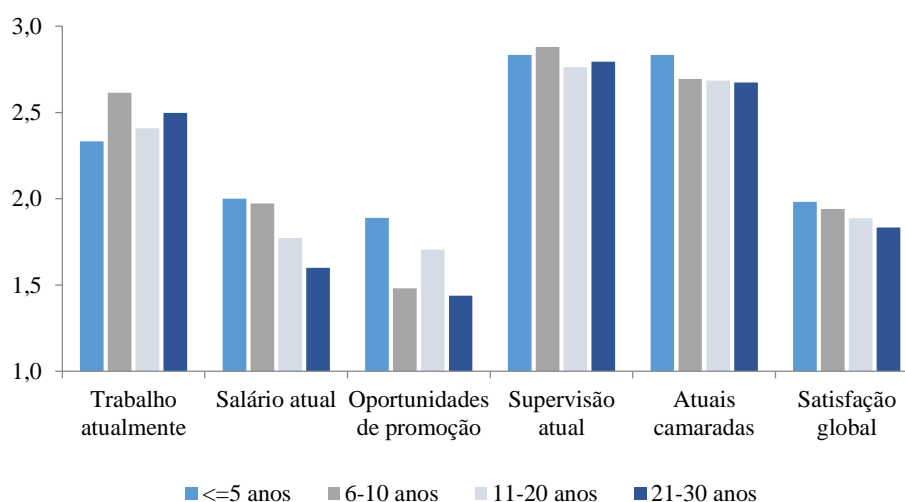


Figura 17 - Comparação da satisfação no trabalho dos Sargentos por tempo de serviço

Hipótese 4.3: Existem diferenças significativas entre Praças com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho

Na comparação da satisfação no trabalho das Praças pelo tempo de serviço, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na caracterização das oportunidades de promoção ($F(3, 157) = 9.03, p < .001$), com resultados médios mais elevados nas Praças com tempo de serviço inferior a cinco anos ($M=1.91, DP=0.53$), comparativamente às restantes categorias. Foram também encontrados resultados estatisticamente significativos na dimensão de caracterização dos atuais camaradas ($F(3, 157) = 2.90, p = .034$), com resultados médios mais elevados nas Praças com tempo de serviço inferior a cinco anos ($M=2.79, DP=0.36$), comparativamente às Praças com mais tempo de serviço (21-30 anos) ($M=2.44, DP=0.53$) e na satisfação global ($F(3, 157) = 3.68, p = .013$), com resultados médios mais elevados nas Praças com tempo de serviço inferior a cinco anos ($M=1.90, DP=0.25$), comparativamente às Praças com mais tempo de serviço (21-30 anos) ($M=1.72, DP=0.21$) (Tabela 12; Figura 19).

	<i>Praças</i>				<i>ANOVA</i> <i>F</i> (3, 157)
	<i>≤ 5^a</i> <i>(n=39)</i>	<i>6-10^b</i> <i>(n=57)</i>	<i>11-20^c</i> <i>(n=46)</i>	<i>21-30^d</i> <i>(n=16)</i>	
Satisfação com o trabalho atualmente	2.18 (0.55)	2.29 (0.52)	2.25 (0.53)	2.33 (0.37)	F=0.48, p=.699
Satisfação com o salário atual	1.84 (0.53)	1.63 (0.46)	1.61 (0.44)	1.58 (0.27)	F=2.42, p=.068
Satisfação com oportunidades de promoção	1.91 (0.53) ^{b,c} _d	1.57 (0.43) ^a	1.46 (0.43) ^a	1.37 (0.39) ^a	F=9.03, p<.001
Satisfação com a supervisão atual	2.74 (0.32)	2.54 (0.47)	2.60 (0.42)	2.64 (0.46)	F=1.68, p=.174
Satisfação com os atuais camaradas	2.79 (0.36) ^d	2.62 (0.48)	2.66 (0.38)	2.44 (0.53) ^a	F=2.90, p=.037
Satisfação global	1.90 (0.25) ^d	1.76 (0.25)	1.76 (0.24)	1.72 (0.21) ^a	F=3.68, p=.013

Nota: As letras a, b, c e d indicam uma comparação estatisticamente significativa associada ao teste de Tukey

Tabela 12 - Comparação da satisfação no trabalho das Praças por tempo de serviço

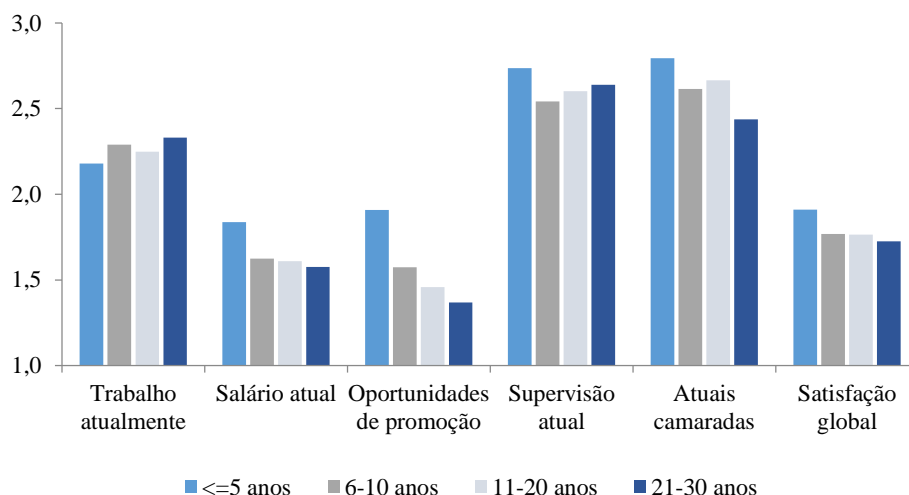


Figura 18 - Comparação da satisfação no trabalho das Praças por tempo de serviço

Hipótese 5: Existem diferenças significativas entre militares de diferentes categorias, ao nível da satisfação no trabalho.

Quando consideradas as comparações por categorias, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em todas as escalas: caracterização do trabalho atualmente ($F(2, 283) = 15.20, p < .001$), caracterização do salário atual ($F(2, 283) = 3.60, p = .028$), caracterização de oportunidades de promoção ($F=19.85, p < .001$), caracterização da supervisão atual ($F(2, 283) = 7.04, p < .001$), caracterização dos atuais camaradas ($F(2, 283) = 4.14, p = .017$) e satisfação global ($F(2, 283) = 19.52, p = .001$). As Praças foram identificados como os militares menos satisfeitos, principalmente quando comparados com os Oficiais, em que foram encontradas diferenças estatisticamente significativas com o teste de Tukey ao nível da satisfação com o trabalho atual, salário, oportunidades de promoção e camaradas. Ainda no teste de Tukey identificou-se que a satisfação com o trabalho atual e supervisão foi inferior nas Praças, comparativamente aos Sargentos. Por fim, apenas nas oportunidades de promoção os Sargentos se distinguem dos Oficiais, sendo que estes últimos se mostraram mais satisfeitos (Tabela 13; Figura 20).

Escola	<i>Praça</i> ^a	<i>Sargento</i> ^b	<i>Oficial</i> ^c	ANOVA <i>F</i> (2, 283)
Satisfação com o trabalho atualmente	2.25 (0.51) ^{b c}	2.47 (0.45) ^a	2.66 (0.26) ^a	F=15.20, p<.001
Satisfação com o salário atual	1.67 (0.46) ^c	1.76 (0.45)	1.86 (0.38) ^a	F=3.60, p=.028
Satisfação com oportunidades de promoção	1.60 (0.49) ^c	1.61 (0.51) ^c	2.11 (0.51) ^{a b}	F=19.85, p<.001
Satisfação com a supervisão atual	2.62 (0.42) ^b	2.80 (0.28) ^a	2.76 (0.29)	F=7.04, p<.001
Satisfação com os atuais camaradas	2.65 (0.44) ^b	2.70 (0.33)	2.84 (0.18) ^a	F=4.14, p=.017
Satisfação global	1.79 (0.25) ^b	1.88 (0.21) ^b	2.03 (0.16) ^a	F=19.52, p=.001

Nota: As letras a, b, c e d indicam uma comparação estatisticamente significativa associada ao teste de Tukey

Tabela 13 - Comparação das escalas por categoria

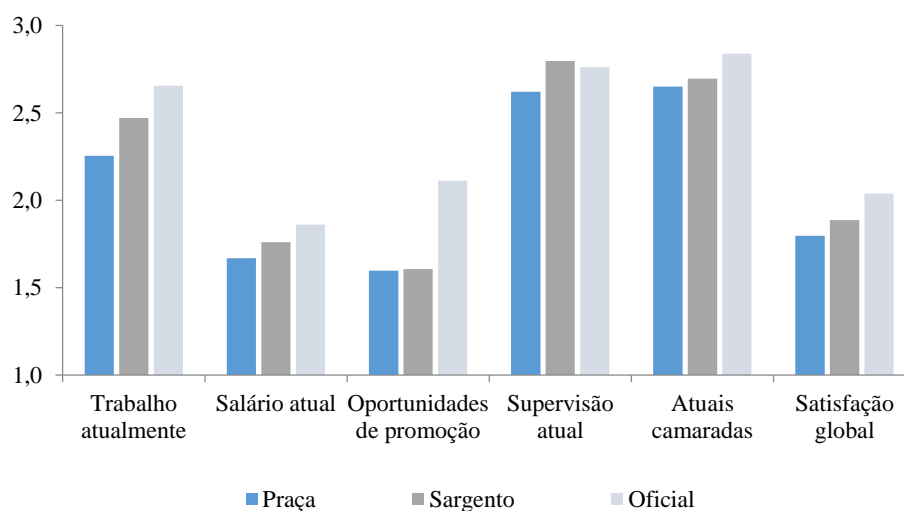


Figura 19 - Comparação das escalas por categoria

Hipótese 6: Os fatores demográficos (sexo, habilitações literárias, categoria, situação profissional e tempo de serviço) estão significativamente associados à satisfação do trabalho dos militares da Marinha.

Para a resolução da hipótese número 6 foram calculadas correlações de Pearson entre as variáveis relativas à satisfação com o trabalho e os fatores demográficos sexo, habilitações literárias, categoria, situação profissional e tempo de serviço. A correlação mais elevada ocorre entre as habilitações académicas e as oportunidades de promoção ($r = .369$) (Tabela 14).

	Sexo	Habilitações	Categoria	Sit. prof.	T. Serviço
Satisfação com o trabalho atualmente	-0,054	,212***	,311***	,156**	0,109
Satisfação com o salário atual	-0,058	,171**	,158**	-0,057	-,173**
Satisfação com oportunidades de promoção	-,198***	,369***	,288***	-0,085	-,230***
Satisfação com a supervisão atual	0,019	0,062	,183**	0,099	0,042
Satisfação com os atuais camaradas	-0,077	,150*	,160**	-0,024	-0,114
Satisfação global	-,125*	,312***	,346***	0,019	-,118*

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Tabela 14 - Correlação entre a satisfação no trabalho e os fatores demográficos

Para compreender qual o contributo das variáveis independentes (fatores demográficos) na explicação da variabilidade da variável dependente (satisfação com o trabalho), aplicou-se a técnica de regressão linear múltipla (RLM). De seguida é apresentada a análise da RLM para cada uma das dimensões da satisfação com o trabalho.

Satisfação com o trabalho atualmente

O modelo de regressão linear múltipla com as variáveis sexo, habilitações literárias, categoria profissional, situação profissional e tempo de serviço, como variáveis independentes e a variável satisfação com o trabalho atual como variável dependente explica 10.2% da variância da satisfação com o trabalho atual e é estatisticamente significativo, $F(6, 275) = 5.213$, $p = .001$ (Tabela 15).

Modelo	R	R Quadrado	R Quadrado ajustado	Erro padrão da estimação
1	,320	,102	,083	,46647

Tabela 15 - Resumo do modelo

As variáveis categoria profissional Oficial ($\beta = .484$, $p = .005$) e categoria profissional Sargento ($\beta = .195$, $p = .008$) revelaram-se preditores significativos da satisfação com o trabalho atual. Assim, como os coeficientes de regressão são positivos isso significa que os Oficiais e os Sargentos, quando comparados com os Praças, obtêm valores significativamente mais elevados de satisfação com o trabalho atual (Tabela 16).

Modelo		Coeficientes não estandardizados		Coeficientes estandardizados	t	Sig.
		B	Erro padrão	Beta		
1	(Constante)	2,370	,156		15,173	,000
	Gênero (homem)	-,105	,100	-,061	-1,053	,293
	Habilitações Literárias	-,031	,048	-,080	-,649	,517
	Sargento	,195	,073	,181	2,667	,008**
	Oficial	,484	,171	,361	2,837	,005**
	Situação profissional	,009	,093	,008	,099	,921
	Tempo de Serviço	,003	,005	,049	,645	,519

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Tabela 16 - Coeficientes (Variável dependente: Satisfação com o trabalho atualmente)

Satisfação com o salário atual

O modelo de regressão linear múltipla com as variáveis sexo, habilitações literárias, categoria profissional, situação profissional e tempo de serviço, como variáveis independentes e a variável satisfação com o salário atual como variável dependente explica 7,6% da variância da satisfação com o salário atual e é estatisticamente significativo, $F(6, 275) = 3.783$, $p = .001$ (Tabela 17).

Modelo	R	R Quadrado	R Quadrado ajustado	Erro padrão da estimação
1	,276	,076	,056	,44053

Tabela 17 - Resumo do modelo

As variáveis categoria profissional Sargento ($\beta = .173$, $p = .013$) e Tempo de serviço ($\beta = -.013$, $p = .010$) revelaram-se preditores significativos da satisfação com o salário atual. Assim, os Sargentos, quando comparados com as Praças, obtêm valores significativamente mais elevados de satisfação com o salário atual enquanto que, há medida que aumenta o tempo de serviço, diminui a satisfação com o salário atual (Tabela 18).

Modelo		Coeficientes nãoestandardizados		Coeficientes estandardizados	t	Sig.
		B	Erro padrão	Beta		
1	(Constante)	1,779	,147		12,064	,000
	Género (homem)	-,047	,094	-,030	-,499	,618
	Habilitações Literárias	,042	,046	,114	,912	,362
	Sargento	,173	,069	,172	2,496	,013*
	Oficial	,092	,161	,074	,571	,569
	Situação profissional	-,028	,088	-,025	-,320	,749
	Tempo de Serviço	-,013	,005	-,201	-2,610	,010**

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

Tabela 18 - Coeficientes (Variável dependente: satisfação com o salário atual)

Satisfação com as oportunidades de promoção

O modelo de regressão linear múltipla com as variáveis sexo, habilitações literárias, categoria profissional, situação profissional e tempo de serviço, como variáveis independentes e a variável satisfação com as oportunidades de promoção como variável dependente explica 21% da variância da satisfação com as oportunidades de promoção e é estatisticamente significativo, $F(6, 275) = 12.212, p = .001$ (Tabela 19).

Modelo	R	R Quadrado	R Quadrado ajustado	Erro padrão da estimação
1	,459	,210	,193	,47453

Tabela 19 - Resumo do modelo

As variáveis categoria profissional Oficial ($\beta = .384, p = .028$), tempo de serviço ($\beta = -.014, p = .010$) e Género homem ($\beta = -.274, p = .007$) revelaram-se preditores significativos da satisfação com as oportunidades de promoção. Assim, os Oficiais, quando comparados com as Praças, obtêm valores significativamente mais elevados de satisfação com as oportunidades de promoção enquanto que, há medida que aumenta o tempo de serviço, diminui a satisfação com as oportunidades de promoção. Os homens quando comparados com as mulheres obtêm valores mais baixos de satisfação com as oportunidades de promoção (Tabela 20).

Modelo		Coeficientes nãoestandardizados		Coeficientes estandardizados	t	Sig.
		B	Erro padrão	Beta		
1	(Constante)	1,946	,159		12,250	,000
	Gênero (homem)	-,274	,102	-,148	-2,695	,007**
	Habilitações Literárias	,056	,049	,132	1,144	,254
	Sargento	,123	,074	,105	1,658	,099
	Oficial	,384	,174	,264	2,210	,028*
	Situação profissional	-,103	,095	-,080	-1,091	,276
	Tempo de Serviço	-,014	,005	-,184	-2,586	,010*

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

Tabela 20 - Coeficientes (Variável dependente: Satisfação com oportunidades de promoção)

Satisfação com a supervisão atual

O modelo de regressão linear múltipla com as variáveis sexo, habilitações literárias, categoria profissional, situação profissional e tempo de serviço como variáveis independentes e a variável satisfação com a supervisão atual como variável dependente explica 5% da variância da satisfação com a supervisão atual e é estatisticamente significativo, $F(2, 273) = 2.408$, $p = .028$ (Tabela 21).

Modelo	R	R Quadrado	R Quadrado ajustado	Erro padrão da estimação
1	,224	,050	,029	,37102

Tabela 21 - Resumo do modelo

A variável categoria profissional Sargento ($\beta = .192$, $p = .001$) revelou-se um preditor significativo da satisfação com a supervisão atual. Assim, como o coeficiente de regressão é positivo isso significa que os Sargentos, quando comparados com as Praças, obtêm valores significativamente mais elevados de satisfação com a supervisão atual (Tabela 22).

Modelo		Coeficientes nãoestandardizados		Coeficientes estandardizados		
		B	Erro padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2,696	,124		21,699	,000
	Género (homem)	,001	,080	,001	,012	,991
	Habilitações Literárias	-,032	,038	-,106	-,837	,403
	Sargento	,192	,058	,229	3,281	,001***
	Oficial	,240	,136	,230	1,764	,079
	Situação profissional	,017	,074	,018	,225	,822
	Tempo de Serviço	-,003	,004	-,053	-,675	,500

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

Tabela 22 - Coeficientes (Variável dependente: Satisfação com a supervisão atual)

Satisfação com os atuais camaradas

O modelo de regressão linear múltipla com as variáveis sexo, habilitações literárias, categoria profissional, situação profissional e tempo de serviço, como variáveis independentes e a variável satisfação com os atuais camaradas como variável dependente explica 5% da variância da satisfação com os atuais camaradas e é estatisticamente significativo, $F(6, 273) = 2.379, p = .029$ (Tabela 23).

Modelo	R	R Quadrado	R Quadrado ajustado	Erro padrão da estimação
1	,223	,050	,029	,37775

Tabela 23 - Resumo do modelo

As variáveis independentes não se revelaram preditores significativos da satisfação com os atuais camaradas (Tabela 24).

Modelo		Coeficientes nãoestandardizados		Coeficientes estandardizados		
		B	Erro padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2,863	,126		22,632	,000
	Género (homem)	-,087	,081	-,065	-1,074	,284
	Habilitações Literárias	-,024	,039	-,078	-,618	,537
	Sargento	,089	,059	,105	1,503	,134
	Oficial	,267	,139	,252	1,929	,055
	Situação profissional	-,009	,076	-,010	-,119	,905
	Tempo de Serviço	-,008	,004	-,140	-1,786	,075

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

Tabela 24 - Coeficientes (Variável dependente: Satisfação com os atuais camaradas)

Satisfação global com o trabalho

O modelo de regressão linear múltipla com as variáveis sexo, habilitações literárias, categoria profissional, situação profissional e tempo de serviço, como variáveis independentes e a variável satisfação global com o trabalho como variável dependente explica 16.2% da variância da satisfação global com o trabalho e é estatisticamente significativo, $F(6, 272) = 8.769, p = .001$ (Tabela 25).

Modelo	R	R Quadrado	R Quadrado ajustado	Erro padrão da estimação
1	,403	,162	,144	,22786

Tabela 25 - Resumo do modelo

As variáveis categoria profissional Oficial ($\beta = .249, p = .003$), categoria profissional Sargento ($\beta = .130, p = .001$) e tempo de serviço ($\beta = -.005, p = .035$) revelaram-se preditores significativos da satisfação global com o trabalho. Assim, os Oficiais e os Sargentos, quando comparados com as Praças, obtêm valores significativamente mais elevados de satisfação global com o trabalho e há medida que aumenta o tempo de serviço diminui a satisfação global com o trabalho (Tabela 26).

Modelo	Coeficientes nãoestandardizados		Coeficientes estandardizados	t	Sig.
	B	Erro padrão	Beta		
1 (Constante)	1,943	,076		25,466	,000
Género (homem)	-,087	,049	-,101	-1,774	,077
Habilitações Literárias	,002	,024	,008	,067	,947
Sargento	,130	,036	,238	3,620	,000***
Oficial	,249	,084	,366	2,983	,003**
Situação profissional	-,024	,046	-,040	-,528	,598
Tempo de Serviço	-,005	,003	-,157	-2,123	,035*

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Tabela 26 - Coeficientes (Variável dependente: Satisfação global com o trabalho)

3.3) Discussão de resultados

Primordialmente, começo por recapitular os objetivos gerais do estudo. Esta investigação científica baseou-se em analisar o impacto das variáveis demográficas dos militares (sexo, habilitações literárias, categoria, situação profissional e tempo de serviço) na satisfação no trabalho, bem como a correlação com as suas dimensões (satisfação com o trabalho atual, com o salário, com as promoções, com a supervisão e com os colegas de trabalho), nas unidades operacionais navais da Marinha Portuguesa.

As hipóteses H1, H2 e H4 foram divididas em três hipóteses parcelares por forma a analisar o género, as habilitações literárias e o tempo de serviço de forma mais detalhada dentro de cada categoria hierárquica, existindo assim a subdivisão de Oficiais, Sargentos e Praças.

As hipóteses são totalmente suportadas se ocorrerem resultados estatisticamente significativos entre todas as dimensões da satisfação no trabalho e as variáveis demográficas dos militares. No entanto, as hipóteses parcelares H1.1, H1.2, H1.3, H2.1, H2.2, H2.3, H4.1, H4.2 e H4.3 e as hipóteses H3, H5 e H6 são parcialmente suportadas porque ocorreu pelo menos um resultado estatisticamente significativo entre as variáveis descritas anteriormente. Por outro lado considera-se que as hipóteses não são suportadas se não ocorrer nenhum resultado estatisticamente significativo entre as variáveis em estudo.

Influência do género ao nível da satisfação no trabalho

A hipótese 1 destinou-se a verificar as diferenças significativas entre militares do sexo masculino e feminino na perceção, ao nível global e das várias dimensões, da satisfação no trabalho.

A hipótese parcelar 1.1, que analisou a hipótese principal em função da categoria dos Oficiais, demonstra diferenças significativas na dimensão da satisfação com as oportunidades de promoção, com resultados médios mais elevados nos Oficiais do sexo feminino, em comparação com os Oficiais de sexo masculino. Os resultados suportam parcialmente esta hipótese parcelar.

Por sua vez, na hipótese parcelar 1.2 não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os militares da categoria de Sargentos. Os resultados não suportam esta hipótese parcelar, assumindo-se a igualdade das médias.

Em termos da hipótese parcelar 1.3, foram encontradas diferenças significativas nas dimensões da satisfação com as oportunidades de promoção, com os atuais camaradas e com a satisfação global, com resultados médios mais elevados em militares do sexo feminino em comparação com as do sexo masculino, na categoria das Praças. Os resultados suportam parcialmente esta hipótese parcelar.

Os resultados obtidos através das hipóteses parcelares suportam parcialmente a hipótese 1 porque não foram obtidos resultados estatisticamente significativos em todas as dimensões da satisfação no trabalho com militares do sexo feminino ou masculino em todas as categorias.

No entanto, existem diferenças significativas entre os géneros, sendo o sexo feminino os mais satisfeito nas categorias dos oficiais e das praças. Este resultado poderá surgir devido ao acumular de diversos fatores.

Apesar da existência de preconceito de ambos os géneros na presença do sexo feminino nas Forças Armadas, destaco, primordialmente, o facto de a Marinha se evidenciar como uma instituição que preza os direitos sociais das mulheres. O direito à privacidade é assegurado pelo normativo interno da instituição, permitindo a reserva de informações pessoais e da vida privada bem como um alojamento próprio no navio, por forma a não ocorrer qualquer ofensa à sua integridade pessoal. O direito à igualdade e a estar livre de todas as formas de discriminação, ou seja, nesta instituição os militares do sexo feminino podem concorrer a qualquer classe e categoria, ocorrendo a possibilidade de progredir na carreira e de desempenhar qualquer função, não ocorrendo distinção pelo seu género. O direito de decidir ter filhos sem restrição do período temporal, em que existem deliberações por forma a melhorar este processo. Enquanto grávidas, não entram para a escala de embarque e de serviços. Nas situações em que haja dependentes menores: caso a outra pessoa pertença à Marinha, a instituição garante que pelo menos um dos militares permaneça em terra; por outro lado, se pertencer a outra instituição militar ou ter um emprego que não permite desempenhar as suas funções de parentalidade, a Marinha analisa devidamente cada caso e verifica se o embarque condiciona este

processo, o que não acontece noutras instituições militares. Contudo, apesar de inicialmente o sexo feminino concorrer para a Marinha com baixas expectativas, evidência que a realidade é diferente e mais positiva, principalmente nos fatores supracitados. Esta análise surge da interpretação dos resultados do estudo de Lopes *et al.* (2015) que corrobora o resultado desta hipótese.

Desta forma, as referidas condições, nomeadamente as oportunidades de progressão na carreira que a Marinha assegura aos militares do sexo feminino, poderão assim justificar os maiores níveis de satisfação, principalmente na dimensão das oportunidades de promoção e satisfação global.

Influência das habilitações literárias ao nível da satisfação no trabalho

A hipótese 2 destinou-se a verificar as diferenças significativas entre militares com diferentes habilitações literárias na perceção, ao nível global e das várias dimensões, da satisfação no trabalho.

Constatou-se que nas hipóteses parcelares 2.1 e 2.2 não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre as dimensões da satisfação no trabalho e as habilitações literárias na categoria dos Oficiais (militares que neste caso dispõem de licenciatura ou de mestrado/doutoramento), e na categoria dos Sargentos (militares que neste caso dispõem do 12º ano, de frequência universitária ou licenciatura), respetivamente. Os resultados não suportam estas hipóteses parcelares.

Na hipótese parcelar 2.3, verificou-se que, apesar da categoria das Praças possuir habilitações literárias mais diversas e delimitadas entre o 9º ano e mestrado, ocorreram resultados estatisticamente significativos entre a dimensão das oportunidades de promoção e os militares com mestrado ou doutoramento, comparativamente aos que possuem habilitações até ao 9º ano e licenciatura, respetivamente. Os resultados suportam parcialmente esta hipótese parcelar.

Os resultados obtidos através das hipóteses parcelares suportam parcialmente a hipótese 2 porque não foram obtidos resultados estatisticamente significativos em todas as dimensões da satisfação no trabalho com um dos graus literários evidenciados pelos militares nas diferentes categorias hierárquicas.

Contudo, a categoria das Praças consegue ser muito representativa da amostra deste estudo, porque, visivelmente, é a categoria com mais militares e conseqüentemente é possível retirar conclusões da influência das habilitações literárias na satisfação no trabalho.

O facto das Praças, com maior nível de habilitações literárias, serem mais satisfeitos no trabalho, principalmente na dimensão das oportunidades da promoção, supostamente sucede-se ao aproveitamento, por parte da Marinha, de militares com melhores capacidades técnicas tanto a nível prático como intelectual. Desta forma, são propostos a frequentar cursos específicos de aperfeiçoamento de conhecimentos e até cursos para progredirem na carreira hierárquica. Futuramente, poderão liderar e treinar as suas equipas para obter melhores desempenhos e transmitir, da melhor forma, o seu conhecimento.

Influência da situação profissional ao nível da satisfação no trabalho

A hipótese 3 destinou-se a verificar as diferenças significativas entre militares dos quadros permanentes (QP) e de regime de contrato (RC), ao nível global e das várias dimensões, da satisfação no trabalho.

Constataram-se resultados estatisticamente significativos relativamente à dimensão da satisfação do trabalho atualmente, no qual os militares pertencentes aos quadros permanentes demonstram resultados médios mais elevados que os militares pertencentes ao regime de contrato. Desta forma, os resultados suportam parcialmente a hipótese 3.

Como era previsto, os militares pertencentes aos quadros permanentes evidenciam maior satisfação no trabalho que militares em regime de contrato, apesar de neste caso ser evidenciado apenas numa das suas dimensões. O sucedido deve-se, provavelmente, à segurança de emprego que dispõem pertencendo aos quadros permanentes. Os militares desempenham os seus deveres e encargos com mais incentivo, porque o ser humano coloca sempre em causa se os seus esforços e sacrifícios estão, ou não, a ser em vão. Considerar importante a presença individual e a sua contribuição para o progresso da Marinha, de forma contínua e sem o risco de ser despedido acarreta várias responsabilidades e a um elevado envolvimento com a organização, surgindo, deste

modo, uma melhoria na satisfação no local de trabalho, principalmente com a dimensão do trabalho atual.

Influência do tempo de serviço ao nível da satisfação no trabalho

A hipótese 4 destinou-se a verificar as diferenças significativas entre militares com diferentes tempos de serviço, ao nível global e das várias dimensões, da satisfação no trabalho.

As hipóteses parcelares 4.1 e 4.2 não identificaram diferenças estatisticamente significativas entre as dimensões da satisfação no trabalho e o tempo de serviço na categoria dos Oficiais e na categoria dos Sargentos, respetivamente. Os resultados não suportam estas hipóteses parcelares.

Na categoria das Praças, abordada na hipótese parcelar 4.3, são visíveis resultados estatisticamente significativos nas dimensões de oportunidades de promoção, atuais camaradas e satisfação global. Os resultados médios são mais elevados para os militares com tempo de serviço inferior a 5 anos comparativamente aos militares com mais tempo de serviço. Desta forma, os resultados suportam parcialmente esta hipótese parcelar.

Os resultados obtidos através das hipóteses parcelares suportam parcialmente a hipótese 4 porque não foram obtidos resultados estatisticamente significativos em todas as dimensões da satisfação no trabalho com um dos intervalos de tempo de serviço evidenciados pelos militares nas diferentes categorias hierárquicas.

Ainda assim, os resultados são significativos na categoria das Praças, deste modo é possível retirar algumas ilações do impacto do tempo de serviço na satisfação no trabalho neste estudo.

Pode-se interpretar este facto como uma potencial consequência associada à carreira militar. Ao longo dos anos, poderá existir um acumular de descontentamento com o exercer dos seus deveres, responsabilidades e funções militares. Ser militar, principalmente na Marinha, acarreta, por exemplo, o dever da disponibilidade para o serviço, independentemente da sua duração, do local e dos seus interesses pessoais e realizar as tarefas com menos recursos humanos e materiais mas com o brio antecedente. Os membros mais recentes, ou seja, os que dispõem de menos tempo de serviço, estão a começar a sua carreira, não assumem tantas responsabilidades e ainda não vivenciaram

com tanta frequência as consequências desta profissão. No entanto, outro fator preponderante pode estar associado à oportunidade de trabalho e de obter uma carreira, com futuro, como o que esta instituição oferece. Desta forma é natural sentirem-se mais satisfeitos que os restantes militares em diversas dimensões, principalmente na satisfação global.

Influência da categoria hierárquica ao nível da satisfação no trabalho

A hipótese 5 destinou-se a verificar as diferenças significativas entre as categorias de Oficiais, Sargentos e Praças ao nível global e das várias dimensões, da satisfação no trabalho.

Os resultados das comparações de todas as dimensões da satisfação no trabalho por categorias evidenciaram diferenças estatisticamente significativas em todos os parâmetros. Desta forma os resultados suportam na totalidade a hipótese 5.

Através do teste de Tukey foi possível detetar que a categoria das Praças, comparativamente com as restantes categorias hierárquicas, é a menos satisfeita no trabalho, perante todas as dimensões da satisfação no trabalho. As Praças, comparativamente aos Oficiais, demonstram menos satisfação, nas dimensões do trabalho atual, salário, oportunidades de promoção e camaradas atuais. Relativamente aos Sargentos, as Praças manifestam satisfação inferior nas dimensões do trabalho atual e supervisão. Os Oficiais exibem mais satisfação que os Sargentos principalmente na dimensão das oportunidades de promoção. Em síntese, os Oficiais são a categoria mais satisfeita no trabalho, precedida pela categoria de Sargentos e por último, e menos satisfeitos, os militares da categoria das Praças.

Admissivelmente, esta evidência poderá decorrer das funções e responsabilidades hierárquicas atribuídas a cada categoria militar. Os Oficiais assumem a responsabilidade de planear, dirigir, coordenar e controlar os seus departamentos. Os Sargentos encarregam-se de supervisionar os planeamentos propostos, coadjuvar as funções dos Oficiais, assegurar a eficiência das secções e assegurar a correta operação, conservação e manutenção dos equipamentos. Nesta vertente, as Praças são responsáveis por executar as tarefas que decorrem no âmbito do seu serviço. Implicitamente as tarefas e funções consideradas mais aliciantes ocorrem, em regra, ao nível dos Oficiais e Sargentos, e menos ao nível das Praças. Pelo que, as Praças na tentativa de procurarem funções e tarefas mais

desafiadoras nem sempre lhe são atribuídas, desta forma poderão sentir-se menos satisfeitos no trabalho.

Outra razão poderá estar relacionada com a exigência das próprias funções, ou seja, neste tipo de trabalho ocorre a necessidade de maior esforço físico, disponibilidade para serviço e estar exposto a uma panóplia de riscos físicos e psicológicos.

Hoje em dia, existem cada vez menos recursos humanos nos navios, o que acarreta uma sobrecarga de tarefas e, muitas das vezes, é necessário colmatar a falta de pessoal noutros navios da esquadra, o que origina uma troca constante de unidade naval, bem como um esforço extra, por parte dos intervenientes, de fazer mais horas de embarque e de missão, que consequentemente causa fadiga no militar. Acrescento o facto de esta categoria estar associada a desempenhar tarefas menos onerosas, como por exemplo limpezas, que poderá causar falta de incentivo e dedicação no local de trabalho. Em suma, a menor satisfação no trabalho relativamente à Praças pode estar associada às funções que desempenham.

Associação entre fatores demográficos e dimensões da satisfação no trabalho

A hipótese 6 destinou-se a verificar as associações entre os fatores demográficos e as dimensões da satisfação no trabalho.

Os resultados comprovaram a importância que todas as variáveis demográficas, apresentadas neste estudo, desempenham para o constructo das dimensões da satisfação no trabalho. Embora os resultados revelem na generalidade uma pequena proporção da variação dos fatores demográficos para explicar a variação da satisfação no trabalho: i) 10.2% da satisfação com o trabalho atualmente; ii) 7.6% da satisfação com o salário atual; iii) 21% da satisfação com as oportunidades de promoção; iv) 5% da satisfação com a supervisão atual; v) 5% da satisfação com os atuais camaradas; vi) 16.2% da satisfação global no trabalho, estes apresentam-se estatisticamente significativos, ou seja, têm boa capacidade explicativa. Desta forma os resultados suportam na totalidade a hipótese 6.

Através da análise efetuada, foi possível constatar resultados mais específicos e relevantes para este estudo. Revelaram-se preditores significativos as seguintes variáveis demográficas: a) categorias de Oficiais e Sargentos em relação à dimensão da satisfação com o trabalho atual; b) Sargentos e tempo de serviço em relação à dimensão da satisfação com o salário atual; c) categoria de Oficial, tempo de serviço e militar do sexo masculino

em relação à dimensão da satisfação com as oportunidades de promoção; d) a categoria Sargento em relação à dimensão da satisfação com a supervisão atual; e) categorial de Oficial e de Sargento e o tempo de serviço em relação à dimensão da satisfação global com o trabalho.

Importa ainda inferir que os resultados supracitados complementam as conclusões das hipóteses antecedentes, na medida em que os Oficiais e Sargentos são mais satisfeitos que as Praças, os militares do sexo masculino são menos satisfeitos que militares do sexo feminino e à medida que o tempo de serviço aumenta a satisfação no trabalho diminui.

Capítulo V

Conclusões e Recomendações

Conclusões e recomendações

Conclusões

Após a análise dos resultados obtidos com a sua posterior discussão é possível evidenciar as diversas conclusões deste estudo.

Relativamente à influência do género no nível de satisfação no trabalho, evidenciou-se que os militares do sexo feminino são globalmente mais satisfeitos que os militares de sexo masculino, o que confirma os resultados de Gazioglu e Tansel (2002), Lunquist (2008) e Lopes *et al.* (2015).

No que concerne à influência das habilitações literárias no nível da satisfação no trabalho, constatou-se que apesar de na categoria de Oficiais e Sargentos não terem sido identificadas diferenças estatisticamente significativas, na categoria de Praças, os militares com mestrado ou doutoramento são, significativamente, mais satisfeitos no trabalho com as oportunidades de promoção que os restantes militares com diferentes habilitações literárias. Este resultado confirma, em parte, o estudo de Freixo (2010), na medida em que os militares com menor escolaridade são os que se encontram menos satisfeitos no trabalho. Ainda nesta vertente Rashid e Sultan concluem que militares com maior nível de escolaridade são mais satisfeitos com o trabalho, o que complementa as conclusões do presente estudo.

Quanto à situação profissional, os militares que pertencem aos quadros permanentes encontram-se mais satisfeitos no trabalho que os militares a contrato. Este resultado confirma os estudos de Leite (2013).

A influência do tempo de serviço ao nível da satisfação no trabalho contradiz as investigações de Schum *et al.* (2003), Sanchez *et al.* (2004) e Lopes *et al.* (2015), dado que, no presente estudo os militares com maior tempo de serviço encontram-se menos satisfeitos no trabalho.

Em relação à categoria hierárquica, os Oficiais demonstram maiores índices de satisfação no trabalho o que confirma os resultados de Schum *et al.* (2003), Sanchez *et al.* (2004) e Cordeiro e Pereira (2006). Por forma a complementar este resultado destaco a conclusão de Gazioglu e Tansel (2002) e Leite (2013), pois sugerem que indivíduos com funções de chefia são mais satisfeitos que indivíduos com funções de execução de

tarefas, desta forma, a presente investigação confirma este resultado, porque os Oficiais desempenham este desígnio de funções.

Importa mencionar que as associações, entre os fatores demográficos e as dimensões no trabalho, foram importantes para uma perceção mais adequada do estudo. A associação mais elevada estabeleceu-se entre as habilitações académicas e as oportunidades de promoção. No entanto, destaco a relevância dos fatores demográficos de pertencer à categoria de Oficial e Sargento, ser do sexo masculino e o tempo de serviço, pois são os fatores que melhor predizem as diversas dimensões da satisfação no trabalho, na medida em que são mais frequentes na sua influência estatística. Apesar disso, a literatura é inconsistente na confirmação desta análise.

O estudo possibilitou a confirmação de algumas teorias existentes na literatura e contribui como um elemento de referência para posteriores análises

Em suma, constata-se que a variável satisfação no trabalho é preponderante e fundamental nas organizações, em que possibilita, simultaneamente, o culminar da felicidade dos colaboradores com o desempenho da sua atividade profissional.

Assim, qualquer se seja o setor de atividade, todos os gestores, administradores e chefes de equipas devem preocupar-se com a satisfação dos seus colaboradores pois só uma equipa satisfeita poderá dar origem a organizações mais eficientes e capazes de dar respostas aos desafios que lhe são impostos e aos objetivos traçados.

Ao longo da realização deste estudo ocorreram algumas limitações que importa salientar.

Começando por aspetos mais pormenorizados, destaco a escassa recolha de dados quantitativos de militares do sexo feminino para a análise estatística. Esta limitação surge devido à baixa população de militares do sexo feminino na Marinha, recorrendo a dados de janeiro de 2017, existem 89% de militares do sexo masculino e 11% do sexo feminino, em que na população feminina 32% são Oficiais, 26% são Sargentos e 42% são Praças³. Sublinho que em unidades operacionais navais a percentagem dos militares do sexo feminino é ainda mais diminuta, devido à logística dos seus alojamentos e privacidade.

³ Seminário – Gestão Estratégica da Marinha (*Power Points*). Escola Naval, 2017

A recolha de dados foi efetuada em unidades operacionais navais, mas apenas em seis navios, este facto deveu-se, principalmente, ao planeamento operacional das unidades e da sua disponibilidade para efetuar e entregar os questionários.

Num âmbito mais geral, o facto da recolha de dados ter sido realizada a partir de questionários, num dado período de tempo, não permitiu uma análise tão precisa e detalhada. É uma consequência da aplicação de um estudo transversal. Neste contexto, apenas se utilizou a recolha de dados quantitativos, no entanto por forma a obter resultados mais aprofundados e incontestáveis, importará recorrer à recolha de dados qualitativos, como entrevistas.

Recomendações

Tendo em consideração os resultados obtidos e as posteriores conclusões, seria importante desenvolver um estudo semelhante por forma a englobar todas as unidades de Marinha e, por exemplo, tecer algumas conclusões e comparações entre as unidades operacionais navais e unidades em terra.

Seria pertinente desenvolver um estudo longitudinal nas unidades operacionais navais da Marinha portuguesa, ou seja, acompanhar os militares ao longo do tempo, tanto a nível prospetivo como retrospectivo, pois são estudos mais precisos.

Destaco a importância da variável satisfação no trabalho a nível da gestão de pessoal na Marinha. Seria importante sensibilizar os militares que desempenham funções de chefia nesta organização, pois com a crise que o nosso país atravessa acarreta diminuição de recursos pessoais e materiais e os termos de exigências não diminuí, ou seja, é necessário fazer mais tarefas com menos recursos. Estas alterações ao longo dos anos preconizam alterações nos pensamentos dos militares desta organização, principalmente nas suas atitudes em enfrentarem as adversidades que atravessamos. A crise mantém-se durante um tempo incógnito e não há sinais de melhoria, no entanto é necessário assegurar o bem-estar dos militares e principalmente a satisfação no trabalho.

Referências Bibliográficas



Referências bibliográficas

- ABDULLA, J. (2009). *Determinants of Job Satisfaction among Dubai Police Employees*. Tese de Doutoramento. Glamorgan Business School.
- ABEDI, L., & MAZRUEE, H. (2010). Individual factors affecting military forces' job satisfaction. *Iranian Journal of Military Medicine*, 12, 45-49.
- ADAMS, J. (1965). Inequity in social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. New York : Academic Press.
- ALCOBIA, P. (2001). Atitudes e satisfação no trabalho. In J.M.C. Ferreira, J. Neves e A. Caetano (coord), *Manual de Psicologia das Organizações* (pp. 281 – 306). Lisboa: McGraw-Hill.
- AFONSO, N. (2005). *Investigação Naturalista em Educação: Guia prático e crítico*. Porto: Asa Editores.
- AGAPITO, S. & SOUSA, F. (2010). A influência da satisfação profissional no absentismo laboral. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 28(2), 132-139.
- ALPASS, F., LONG, N., CHAMBERLAIN, K. & MACDONALD, C. (1997). Job Satisfaction Differences Between Military and Ex-Military Personnel: The Role of Demographic and Organizational Variables. *Military Psychology*, 9(3), 227-249
- ANTUNES, C. (2011). *Satisfação Profissional do Trabalhador: Um contributo para o conhecimento de suas causas*. Instituto Superior Miguel Torga. Dissertação de Mestrado. Coimbra.
- ARVEY, R., CARTER, G. & BUERKLEY, D. (1991). Job Satisfaction: Dispositional and Situational Influences. In C. Cooper & I. Robertson (Ed.). *International Review of*

- Industrial and Organizational Psychology* (pp. 359-379). New York: John Wiley & Sons Ltd.
- AZIRI, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research And Practice*, 3 (4), 77-86.
- BERGAMINI, C. & CODA, R. (1990). *Psicodinâmica da Vida Organizacional: motivação e liderança*. São Paulo: Pioneira.
- BOGDAN, R. & BIKLEN, S. (2006). *Qualitative research for education: An introductory to theory and methods*. (5th ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- BORMAN, W. & BLEDA, P. (1978). *Measuring motivation and job satisfaction in a military context*. U. S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences. Technical Paper 309.
- BLACK, W. (1993). Military induced family separation: A stress reduction intervention. *Social Work*, 38, 273-280.
- BOWDITCH, J. & BUONO, A. (2000). *Elementos do Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pioneira.
- BRIEF, A. & WEISS, H. (2002). Organizational Behavior: Affect at work. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- BRUSH, D., MOCH, M. & POOYAN, A. (1987). *Individual demographic differences and job satisfaction*. *Journal of Organizational Behavior*. 8, 139-155.
- CAETANO, A. & VALA J. (1994). Estratégias de actuação organizacional. In J. Vala *et al.*, *Psicologia Social das Organizações - Estudo em organizações portuguesas* (123-137). Oeiras: Celta Editora.

- CARMO, H. & FERREIRA, M. (2008). *Metodologia da Investigação*. Lisboa: Universidade Aberta.
- CASTANHEIRA, F. (2014). Job Description Index. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 3439 – 3441). Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- CASTRO, J., LAGO, H., FORNELOS, M., NOVO, P., SALEIRO, M. & ALVES, O. (2011). Satisfação profissional dos enfermeiros em Cuidados de Saúde Primários: o caso do Centro de Saúde de Barcelos/ Barcelinhos. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 29 (2), 157-172.
- CAVANAGH, S. (1992). Job Satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of advanced Nursing*. 17(6), 704-711.
- CORDEIRO, S. & PEREIRA, F. (2006). Características do trabalho, variáveis socio - demográficas como determinantes da satisfação no trabalho na marinha portuguesa. *Revista Lusófona de Humanidades e Tecnologia*, 10, 68 – 78.
- CUMMINS, R. (1990). Job stress and the buffering effect of supervisory support. *Group and Organization Studies*, 15, 92-104.
- CUNHA, M., REGO, A., CUNHA, R. & CABRAL-CARDOSO, C. (2006). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. (5ª Ed.). Lisboa: RH Editora.
- DAWIS, R. & LOFQUIST, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Decreto-lei nº 185/2014, de 29 de Dezembro. *Diário da Republica 1ª série*, Nº250 (29-12-2014) 6397-6406.

- DELCOR (2004). Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular do ensino de Vitória da Conquista. *Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro*. 20 (1),187-196.
- DIAS, S. & QUEIRÓS, C. (2011). Engagement e Satisfação Profissional em Enfermeiros dos Serviços de Medicina e de Cirurgia. In *11º Congresso Nursing Lisboa*, Portugal, 17 – 18 Fev. 2011. Lisboa.
- EASTGATE, L. (2015). *Turnover intentions of New Zealand employees: A multi-study comparison of skill levels*. Massey University. Dissertação de Mestrado. New Zealand.
- FERREIRA, C., NEVES, J. & CAETANO, A. (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- FIELD, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS* (2nd Ed.). London: Sage.
- FONSECA, C. (2008). Como definir uma população de estudo e como seleccionar uma amostra? In Médicos de Medicina Geral e Familiar (Orgs.), *Investigação Passo a Passo – Perguntas e Respostas Essenciais para a Investigação Clínica* (pp. 50-54). Lisboa: Núcleo de Investigação da APMCG.
- FORTIN, M. (2003). *O Processo de Investigação – Da Concepção à Realização*. Loures: Lusociência.
- FORTIN, M. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusociência.
- FREDLAND, J. & LITTLE, R. (1983). Job satisfaction determinants: Differences between servicemenand civilians. *Journal of Political and Military Sociology*, 11, 265-280.

- FREIXO, L. (2010). *Das Fontes de Satisfação no Trabalho à Satisfação Organizacional: Estudo em Duas Empresas do Sector metalurgico do Norte do País*. Universidade Fernando Pessoa. Dissertação de Mestrado, Porto.
- FREIXO, M. (2012). *Metodologia Científica - Fundamentos, Métodos e Técnicas*. Lisboa: Instituto Piaget.
- GAIZIOGLU, S. & TANSEL, A. (2002). Job satisfaction in Britain: Individual and Job related Factors. *ERC Working Papers in Economics*, 3 (3), 1-15.
- GALLARDO, R., CARMONA, M. & NOVALES, M. (2010). The Impact of Interpersonal Relationships on the General Job Satisfaction. *Liberabit*. 16(2). 193-201.
- GOMES, D., & BORBA, D. (2011). Motivação no trabalho. In D. Gomes (Coord.), *Psicologia das Organizações do Trabalho e dos Recursos Humanos*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 241-319.
- GONDIM, S. & SILVA, N. (2008). Motivação no Trabalho. In: J. Zanelli, J. Borges-Andrade, & A. Bastos (Org), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (145-176). Porto Alegre: Artmed.
- GONÇALVES, T. (2011). *Satisfação Profissional e Percepção do Apoio Organizacional: estudo exploratório como contributo para um Sistema de compensações e benefícios no sector farmaceutico*. Tese de mestrado. Disponível em RUL. <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/4329>.
- HACKMAN, J. & OLDFHAM, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- HACKMAN, J. & OLDFHAM, G. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.

- HANDEL, M. (2005). Trends in perceived job quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, Vol. 32(1), 66-94.
- HENNE, D., & LOCKE, E. (1985). Job dissatisfaction: what are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20, 221-240.
- HERZBERG, F. (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees?. *Harvard Business Review*, 87507, 2-16
- HERZBERG, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: World Publishing Company.
- HERZBERG, F. (1997). Mais uma vez: como motivar seus funcionários. In V. Vroom, *Gestão de pessoas, não de pessoal*.(4ª Ed.). Rio de Janeiro: Campus.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B., & SNYDERMAN, B. (1997). *The motivation to work*. (2ªed.). New Brunswick: Transaction Publishers.
- HILL, M., & HILL, A. (2012). *Investigação por Questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- HOMAN, G. (1961). *Social Behavior: Its elemental forms*. Nova Iorque: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
- IRONSON, G., SMITH, P., BRANNICK, M., GIBSON, W., & PAUL, K. (1989). Constitution of a Job in General Scale: A Comparison of Global, Composite, and Specific Measures. *Journal of Applied Psychology*, 74 (2), 193-200.
- JANJHUA, Y., CHAUDHARY, R. & VERMA, S., (2016). Job characteristics and job satisfaction: A case study of bank employees. *International Journal of Human Resource*, 6 (1), 21-28.

- JEX, S., & GUADANOWSKI, D. (1992). Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 509-517.
- JUDGE, T. & WATANABE, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship, *Journal of applied Psychology*, 78, 939-948.
- KATSIKEA, E., THEODOSIOU, M., PERDIKIS, N. & KEHAGIAS, J. (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers job satisfaction and organizational commitment. *Journal of World Business*, 46, 221-233.
- KNAPP, J., SMITH, B. & SPRINKLE, T. (2017). Is it job or the support? Examining Structural and relational predictors of job satisfaction and turnover intention for nonprofit employees. *SAGE*, 21(3), 1-20. **DOI:** 10.1177/0899764016685859.
- LAKATOS, E. & MARKONI, M. (1991). *Metodologia científica*. (2.^aed.) São Paulo: Editora Atlas, S.A.
- LEITE, M. (2013). *Satisfação no trabalho: determinantes organizacionais e pessoais mais relevantes*. Instituto Superior de Linguas e Administração. Tese mestrado. Vila Nova de Gaia.
- LIMA, M., VALA, J. & MONTEIRO, M. (1988). Os Determinantes da Satisfação Organizacional. *Análise Psicológica*, VI (3-4), 441-457.
- LIMA, M., VALA, J. & MONTEIRO, M. (1994). Culturas organizacionais. In Vala, M. B., Monteiro, M. B. e Lima, M., L., & Caetano, A. (Eds.). *Psicologia Social e das Organizações – Estudos em Empresas Portuguesas*, Lisboa: Celta Editora.
- LIMA, M., MONTEIRO, M. & VALA J. (1995). A satisfação organizacional: Confronto de modelos. In J. Vala, M. B. Monteiro, L. Lima e A. Caetano (Orgs). *Psicologia Social das Organizações: Estudos em empresas portuguesas* (2^a ed., pp. 101-122). Oeiras: Celta Editora.

- LINO M. (2004). *Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras de unidades de terapia intensiva*. Acedido a 10 de Novembro de 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ape/v20n3/a10v20n3.pdf>
- LOCKE, E. (1969). What is Job Satisfaction?. *Organizational Behaviour Human Performance*. 4 (4), 309-36.
- LOCKE, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349. Chicago: Rand McNally.
- LOPES, S., CHAMBEL, M., CASTANHEIRA, F. & OLIVEIRA-CRUZ, F. (2015). Measuring Job Satisfaction in Portuguese Military Sergeants and Officers: Validation of the Job Descriptive Index and the Job in General Scale. *Military Psychology*. 23(1). 52-63.
- LUNDQUIST, H. (2008). Ethnic and gender satisfaction in the military: The effect of a meritocratic institution. *American Sociological Review*. 73. 477 – 496.
- LUTHANS, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Mcgraw-Hill.
- MALIK, M., DANISH, R. & MUNIR, Y. (2012). The impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Instituts of Pakistan. *American Journal of Economics*, Special issue: 6-9. Doi: 10.5923/j.economics.2012000.02.
- MARÔCO, J. (2011). *Análise estatística - com o SPSS Statistics*. Pero Pinheiro: Report Number.
- MARRINHA (2017). *Diretiva de Planeamento de Marinha*. Lisboa: Portugal

- MARTINEZ, M. (2002). *As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador*. Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo. Dissertação de Mestrado. São Paulo.
- MARTINEZ, M. & PARAGUAY, A. (2003). Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78.
- MASLOW, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- MASLOW, A. (1970). *Motivation and personality*. (2nd ed.). Nova Iorque: Harper & Row.
- MCINTYRE, S. & MCINTYRE, T. (2010). Measuring job satisfaction in Portuguese health professionals: Correlates and validation of the Job Descriptive Index and the Job in General Scale. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 425 – 431.
- NEWSTROM, J. (2008). *Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho*. São Paulo: McGraw-Hill.
- MILKOVICH, G., NEWMAN, F. & GERHART, B. (2001). *Compensation*. New York: McGrawhill.
- MORAIS, C. (2005). *Escalas de Medida, Estatística Descritiva e Inferência Estatística*. Instituto Politécnico de Bragança: Escola Superior de Educação.
- MORAIS, A. & NEVES, I. (2007). Fazer investigação usando uma abordagem metodológica mista. *Revista Portuguesa de Educação*, 20 (2), 75-104

- MOURA, S., BRÁS, M., ANES, E. & FERREIRA, C. (2016). Satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. In *III Encontro de Investigadores do Instituto Politécnico de Bragança: Livro de Resumos*, Bragança, 11-13 Nov, 2015 (p35).
- NUNNALLY, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- NUNNALLY, J. & BERNSTEIN, I. (1994). *Psychometric theory*. (3^aed.). Nova Iorque: McGrawHill.
- O' DRISCOLL, M. & BEEHR, T. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 141-155.
- OLIVEIRA, P. (2012). *Satisfação profissional e empenhamento organizacional: Estudo com uma amostra de unidade hoteleira*. Faculdade de Psicologia de Lisboa. Dissertação de Mestrado, Lisboa.
- OLIVEIRA, E. & FERREIRA, P. (2014). *Métodos de Investigação - Da Interrogação à Descoberta Científica*. Porto: Vida Económica Editorial, S.A.
- PACHECO, M. & ALMEIDA, N. (2005). *Aprender a gerir as organizações no século XXI*. Lisboa: Áreas Editora.
- PESTANA, M. & GAGEIRO, J. (2008). *Análise de Dados para Ciências Sociais. A complementaridade do SPSS*. 5^a ed. Lisboa: Edições Sílabo.
- QUIVY, R. & CAMPENHOUDT, L. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva.
- RASHID, S. & SULTAN, S. (2013). Military officers rank: Determining their job satisfaction, perceived stress and perceived social support. *Journal of Asian Development Studies*, 2, 146- 150.

- REBOUÇAS, D., LEGAY, L. & ABELHA, L. (2007). Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. *Revista Saúde Pública*, 41 (2), 244-250.
- REICHARDT, C. & COOK, T. (1986). Hacia una superacion del enfrentamiento entre los metodos cualitativos y los cuantitativos. In Reichardt, Charles S. e Cook, Thomas D., *Metodos cualitativos y cuantitativos en la investigación evaluativo* (1.º ed). Madrid: Ed. Morata.
- RIBEIRO, M. (2014). *Satisfação no trabalho dos enfermeiros de um agrupamento de centros de saúde*. Escola Superior de Enfermagem do Porto. Dissertação de Mestrado. Porto.
- ROBBINS, S. (1999). *Comportamento organizacional* (8ª ed.). Rio de Janeiro: LTC Editora.
- ROBBINS, S., ODENDAAL, A. & ROODT, G. (2003). *Organisational behaviour* (9th ed.) Cape Town, South Africa: Prentice Hall International.
- ROBBINS, S. (2005). *Comportamento organizacional*. (11ª ed.), São Paulo: Pearson Prentice Hall, p.135.
- ROBBINS, P. (2008). *O Segredo na Gestão de Pessoas*. Lisboa: Centro Atlântico.
- RODRIGUES, R. (2008). *A importância da satisfação no local de trabalho para o absentismo*. Dissertação de mestrado, Universidade de Ciências Biomédicas Abel Salazar, Porto: Universidade do Porto.
- ROGELBERG, S., ALLEN, J., SHANOCK, L., SCOTT, C. & SHUFFLER, M. (2010). Employee satisfaction with meetings: A contemporary facet of job satisfaction. *Human Resource Management*, 49 (2), 149-172.

- SAANE, N., SLUITER, J., VERBEEK, J. & FRINGS-DRESEN, M. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction – a systematic review. *Occupational Medicine*, 53,191–200.
- SACHAU, D. (2007). Resurrecting the motivation-hygiene theory: Herzberg and the positive Psychology movement. *Human Resource Development Review*, 6(4), 377-393.
- SANCHEZ, R., BRAY R., VINCUS, A. & BANN, C. (2004). Predictors of Job Satisfaction Among Active Duty and Reserve/ Guard Personnel in the U. S. Military. *Military Psychology*, 16(1), 19-35. DOI: 10.1207/s15327876mp1601_2
- SANTOS, S., COSTA, F., PASSOS, A., RAMALHO, N. & CAETANO, A. (2009). A importância das características centrais do trabalho na satisfação com as recompensas. *Sociologia, Problemas e práticas*, 61, 85-99.
- SCHUMM W., GADE P. & BELL D. (2003) Dimensionality of military professional values items: An exploratory factor analysis of data from the Spring 1996 Sample Survey of Military Personnel. *Psychological Reports*, 92, 831 – 841
- SILVA, R. (1998). Para uma análise da satisfação com o trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas*. Lisboa. 26, 149-178.
- SILVA, P. (2008). Qual o melhor preditor da satisfação entre os oficiais do exército português. *Revista Militar*. Acedido 15/01/2017. Disponível em <https://www.revistamilitar.pt/artigo/291>.
- SLEDGE, S., MILES, A. & COPPAGE, S. (2008). What role does culture play? A look at motivation and job satisfaction among hotel workers in Brazil. *The international Journal of Human Resource Management*, 19 (9), 1667-1682.

- SMITH, P., KENDALL, L. & HULIN, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- SPECTOR, P. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- SPECTOR, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- SPECTOR, P. (2004). *Psicologia das organizações*. Tradução de Solange Aparecida Visconde. (2 ed). São Paulo: Saraiva.
- STANTON, J., SINAR, E., BALZER, W., JULIAN, A., THORESEN, P., AZIZ, S. & SMITH, P. (2001). Development of a compact measure of job satisfaction: The abridged Job Descriptive Index. *Educational and Psychological Measurement*, 61, 1104 – 1122.
- STAW, B. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35, 627-666.
- STAW, B. & BARSADÉ, S. (1993). Affect and managerial performance: A test of the sadder-but-wiser vs happier-and-smarter hypotheses. *Administrative Science Quarterly*, 38, 304-331.
- STEERS, R. & RHODES, S. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 63, 391-407.

- STEFANO, S., ZAMPIER, M. & MAÇANEIRO, M. (2006). Satisfação no trabalho e indicadores de clima organizacional: Um estudo de multi-casos na região central do paraná. Acedido em: 10 de fevereiro de 2017. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/semead/10semead/sistema/resultado/trabalhosPDF/109.pdf>
- TUCKMAN, B. (2000). *Manual de Investigao em Educao*. Universidade do Minho: Fundao Calouste Gulbenkian.
- VELUDO, C. (2011). *Fatores de stress no contexto da Marinha: Efeitos das auto-imagens e consequências para a satisfao laboral*. Instituto Superior de Economia e Gestão. Dissertao de Mestardo, Lisboa.
- VIEIRA, B. (2002). Liderança Militar. Acedido em : 16 de janeiro de 2017. Disponivel em: [http://fenix.tecnico.ulisboa.pt/downloadFile/3779571802673/\(Livro_Lideran_Militar_GEN_Belchior_Vieira\).pdf](http://fenix.tecnico.ulisboa.pt/downloadFile/3779571802673/(Livro_Lideran_Militar_GEN_Belchior_Vieira).pdf).
- VROOM, V.(1964). *Work and motivation*. London: J. Wile.
- WAHBA, M. & BRIDWELL, L. (1976). Maslow reconsidered: a review of research on the need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15 (2), 212-240.
- WARGBORN, C. (2008). *Managing motivation in organizations – Why employee relationship management matters*. Master dissertation, Lisboa: ISCTE Business School.
- WEISS, D., DAWIS, R., ENGLAND, G. & LOFQUIST, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: Industrial Relations Center/University of Minnesota.

WESTOVER, J. (2012). Comparative international differences in intrinsic and extrinsic job quality characteristics and worker satisfaction, 1989-2005. *International Journal Of Business & Social Science*, 3 (7), 1-15.

WILLIAM, C. (2007). Research Methods. *Journal of Business & Economic Research*, 5(3), 65-72.

WOODDRUFF, S. & CONWAY, T. (1990). Perceived quality of life and health-related correlates among men aboard Navy ships. *Military Psychology*, 2, 79-94.

YEAGER, S. (1981). Dimensionality of the JDI. *American Management Journal*, 24 (1), 205-212.

ANEXOS



Anexo I - Questionário

Anexo I - Questionário



Questionário

“Avaliar a satisfação no trabalho dos militares a bordo das unidades operacionais navais da Marinha Portuguesa”.

O questionário tem o intuito recolher informação referente aos seguintes elementos:

- Secção A: dados demográficos;
- Secção B: avaliação da satisfação das várias dimensões do trabalho;

O questionário servirá com base para a realização de uma dissertação de mestrado na Escola Naval, no âmbito do Comportamento Organizacional, desenvolvida pelo ASPOF Oliveira Seixinho e sob a orientação 1TEN ST-ERH Anjos Fragoso.

Os dados recolhidos serão usados num estudo em que o principal objetivo será analisar e identificar os níveis da satisfação no trabalho dos militares das unidades operacionais navais na Marinha Portuguesa.

Nas diferentes seções que constituem o questionário (A e B) é solicitado a sua opinião sobre as descrições supracitadas, onde deverá assinalar com uma cruz (X) a opção que melhor reflita a sua opinião. Não se trata de um teste, logo não tem respostas certas ou erradas. O preenchimento do questionário demorará cerca de 10 minutos e poderá desistir a qualquer momento. Será garantido o tratamento geral dos dados e não individualizado, de forma a promover o seu anonimato e a natureza confidencial do questionário. Em nenhuma situação os seus dados individuais serão fornecidos a alguém ou publicados.

No final do estudo será elaborado um relatório em linguagem não técnica para devolver ao comando da(s) unidade(s) envolvida(s), ficando o(s) mesmo(s) encarregues de difundir o relatório pelos participantes. Se pretender receber esta informação pessoalmente pode contactar o supervisor deste projeto, 1TEN ST-ERH Anjos Fragoso (anjos.fragoso@marinha.pt), ASPOF Oliveira Seixinho (oliveira.seixinho@marinha.pt).

SECÇÃO A – Dados demográficos

1. Sexo:

Homem

Mulher

2. Idade: ____ (anos)

3. Estado Civil:

Solteiro

Casado/União de Facto

Divorciado(a)

Viúvo(a)

4. Habilitações

Até ao 9.º ano

12.º Ano

Frequência Universitária

Licenciatura

Mestrado/Doutoramento

5. Categoria:

Oficial

Sargento

Praça

6. Classe: ____

7. Situação Profissional:

RC

QP – Ativo

QP – Reserva

8. Tempo de Serviço: ____ (anos)

SECÇÃO B – Satisfação no trabalho

Caracterização do trabalho atualmente

As seguintes questões dizem respeito à caracterização do trabalho que faz atualmente.

Leia cada afirmação e classifique-a com um (x), de acordo com a escala apresentada.

		Indeciso		
		Não		3
		Sim	2	
1	É fascinante	1	2	3
2	É rotineiro	1	2	3
3	Dá-me satisfação	1	2	3
4	É aborrecido	1	2	3
5	É bom	1	2	3
6	Faz-me sentir realizado	1	2	3
7	É respeitado	1	2	3
8	É desconfortável	1	2	3
9	É agradável	1	2	3
10	É útil	1	2	3
11	É desafiador	1	2	3
12	É simples	1	2	3
13	É repetitivo	1	2	3
14	É criativo	1	2	3
15	É monótono	1	2	3
16	Nada interessante	1	2	3
17	Resultados são visíveis	1	2	3
18	Faz uso das minhas capacidades	1	2	3

Caracterização do salário atual

As seguintes questões dizem respeito à caracterização do salário que recebe atualmente.

Leia cada afirmação e classifique-a com um (x), de acordo com a escala apresentada.

		Indeciso		
		Não		
		Sim		
1	Salário é adequado para cobrir as despesas correntes	1	2	3
2	Justo	1	2	3
3	Baixo	1	2	3
4	Salário permite certos luxos	1	2	3
5	Menos do que eu mereço	1	2	3
6	Bem pago	1	2	3
7	Mal dá para viver	1	2	3
8	Incerto	1	2	3
9	Abaixo da média para a minha função	1	2	3

Caracterização de oportunidades de promoção

As seguintes questões dizem respeito à caracterização das oportunidades de promoção que tem atualmente.

Leia cada afirmação e classifique-a com um (x), de acordo com a escala apresentada.

		Indeciso		
		Não		
		Sim		
1	Boas oportunidades de promoção	1	2	3
2	Oportunidades de promoção algo limitadas	1	2	3
3	Promoção com base nas capacidades	1	2	3
4	Um trabalho sem futuro	1	2	3
5	Boa probabilidade de promoção	1	2	3
6	Política de promoção injusta	1	2	3

7	Promoções raras	1	2	3
8	Promoções regulares	1	2	3
9	Oportunidade razoável de promoção	1	2	3

Caracterização da supervisão atual

As seguintes questões dizem respeito à caracterização da supervisão/chefia que tem no seu trabalho atualmente.

Leia cada afirmação e classifique-a com um (x), de acordo com a escala apresentada.

		Indeciso		
		Não		3
		Sim		
1	Pedem a minha opinião	1	2	3
2	Difícil de agradar	1	2	3
3	Malcriado	1	2	3
4	Elogia o trabalho bem feito	1	2	3
5	Tem tato	1	2	3
6	Convincente	1	2	3
7	Atualizado	1	2	3
8	Não supervisiona o suficiente	1	2	3
9	Tem os seus preferidos	1	2	3
10	Diz-me como está o trabalho	1	2	3
11	Irritante	1	2	3
12	Teimoso	1	2	3
13	Conhece bem o trabalho	1	2	3
14	Má	1	2	3
15	Inteligente	1	2	3
16	Não planeia bem	1	2	3
17	Presente quando necessário	1	2	3
18	Preguiçoso	1	2	3

Caracterização dos atuais camaradas

As seguintes questões dizem respeito à caracterização dos camaradas com quem trabalha atualmente.

Leia cada afirmação e classifique-a com um (x), de acordo com a escala apresentada.

		Indeciso		
		Não		3
		Sim	2	
1	Estimulantes	1	2	3
2	Aborrecidos	1	2	3
3	Lentos	1	2	3
4	Prestáveis	1	2	3
5	Estúpidos	1	2	3
6	Responsáveis	1	2	3
7	Rápidos	1	2	3
8	Inteligentes	1	2	3
9	Fazem inimigos com facilidade	1	2	3
10	Falam demais	1	2	3
11	Espertos	1	2	3
12	Preguiçosos	1	2	3
13	Desagradáveis	1	2	3
14	Mexeriqueiros	1	2	3
15	Ativos	1	2	3
16	Interesses limitados	1	2	3
17	Leais	1	2	3
18	Teimosos	1	2	3

Obrigado por ter realizado este questionário!

APÊNDICES



Apêndice A – Caracterização da amostra spss

Apêndice A – Caracterização da amostra spss

Frequências

		Estatísticas						
		Sexo	Idades_CA	Estado Civil	Habilitações	Categoria	Situação	TServiço_CA
		T	T	T	Literárias	T	Profissional	T
N	Válido	288	265	288	288	286	288	282
	Omisso	0	23	0	0	2	0	6
Mediana		1,00	2,0000	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00
Moda		1	2,00	1	2	1	2	3

Tabela de Frequências

		Sexo			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Homem	263	91,3	91,3	91,3
	Mulher	25	8,7	8,7	100,0
	Total	288	100,0	100,0	

		Idades_CAT			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Até 20 anos	8	2,8	3,0	3,0
	21-30 anos	130	45,1	49,1	52,1
	31-40 anos	98	34,0	37,0	89,1
	41-50 anos	29	10,1	10,9	100,0
	Total	265	92,0	100,0	
Omisso	Sistema	23	8,0		
Total		288	100,0		

		Estado Civil			
		Frequência	Percentage m	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Solteiro	155	53,8	53,8	53,8
	Casado / União de Facto	125	43,4	43,4	97,2
	Divorciado	8	2,8	2,8	100,0
	Total	288	100,0	100,0	

Habilitações Literárias

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Até ao 9ºano	38	13,2	13,2	13,2
	12º ano	188	65,3	65,3	78,5
	Frequência Universitária	7	2,4	2,4	80,9
	Licenciatura	10	3,5	3,5	84,4
	Mestrado / Doutorado	45	15,6	15,6	100,0
Total		288	100,0	100,0	

Categoria

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Praça	160	55,6	55,9	55,9
	Sargento	82	28,5	28,7	84,6
	Oficial	44	15,3	15,4	100,0
	Total	286	99,3	100,0	
Omisso	Sistema	2	,7		
Total		288	100,0		

Situação Profissional

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Regime de Contrato	60	20,8	20,8	20,8
	Quadro Permanente - ativo	228	79,2	79,2	100,0
Total		288	100,0	100,0	

TServiço_CAT

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	<=5 anos	51	17,7	18,1	18,1
	6-10 anos	83	28,8	29,4	47,5
	11-20 anos	106	36,8	37,6	85,1
	21-30 anos	42	14,6	14,9	100,0
	Total	282	97,9	100,0	
Omisso	Sistema	6	2,1		
Total		288	100,0		

Tabela Resumo

		Frequência		
		Absoluta	Relativa	Relativa Válida
Sexo	Masculino	263	91,3%	91,3%
	Feminino	25	8,7%	8,7%
Idade	≤ 20 anos	8	2,8%	3,0%
	21 a 30 anos	130	45,1%	49,1%
	31 a 40 anos	98	34,0%	37,0%
	41 a 50 anos	29	10,1%	10,9%
Estado Civil	Solteiro	155	53,8%	53,8%
	Casado/União de Facto	125	43,4%	43,4%
	Divorciado	8	2,8%	2,8%
Habilitações Literárias	Até ao 9ºano	38	13,2%	13,2%
	12º ano	188	65,3%	65,3%
	Frequência Universitária	7	2,4%	2,4%
	Licenciatura	10	3,5%	3,5%
	Mestrado/Doutoramento	45	15,6%	15,6%
Categoria	Oficial	44	15,3%	15,4%
	Sargento	82	28,5%	28,7%
	Praça	160	55,6%	55,9%
Situação Profissional	QP	228	79,2%	79,2%
	RC	60	20,8%	20,8%
Tempo de serviço	≤ 5 anos	51	17,7%	18,1%
	6 a 10 anos	83	28,8%	29,4%
	11 a 20 anos	106	36,8%	37,6%
	21 a 30 anos	42	14,6%	14,9%

Apêndice B – Análise estatística

Apêndice B – Análise estatística

1) Consistência interna escalas

RELIABILITY

/VARIABLES=CT1 CT2 CT3 CT4 CT5 CT6 CT7 CT8 CT9 CT10 CT11 CT12 CT13 CT14 CT15 CT16
CT17 CT18 CS1

CS2 CS3 CS4 CS5 CS6 CS7 CS8 CS9 CO1 CO2 CO3 CO4 CO5 CO6 CO7 CO8 CO9 CSA1 CSA2
CSA3 CSA4 CSA5 CSA6

CSA7 CSA8 CSA9 CSA10 CSA11 CSA12 CSA13 CSA14 CSA15 CSA16 CSA17 CSA18 CA1 CA2 CA3
CA4 CA5 CA6 CA7

CA8 CA9 CA10 CA11 CA12 CA13 CA14 CA15 CA16 CA17 CA18

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	265	92,0
	Excluded ^a	23	8,0
	Total	288	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,933	72

DESCRIPTIVES VARIABLES=Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual
Caract_oportunidades_promoção

Caract_supervisão_atual Caract_autais_camaradas Satisfação_global

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Caracterização do trabalho atualmente	288	1,00	3,00	2,3765	,48896
Caracterização do salário atual	288	1,00	3,00	1,7245	,45094
Caracterização de oportunidades de promoção	288	1,00	3,00	1,6822	,52968
Caracterização da supervisão atual	286	1,28	3,00	2,6936	,37450
Caracterização dos atuais camaradas	286	1,33	3,00	2,6931	,38309
Satisfação_global	285	1,10	2,44	1,8599	,24513
Valid N (listwise)	285				

2) HIPÓTESE 1: Existem diferenças significativas entre militares do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho.

2.1) HIPÓTESE 1.1 - Existem diferenças significativas entre Oficiais do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho

```
SPLIT FILE OFF.  
USE ALL.  
COMPUTE filter_$=(Categoria = 3).  
VARIABLE LABELS filter_$ 'Categoria = 3 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMATS filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.  
T-TEST GROUPS=Sexo(1 2)  
/MISSING=ANALYSIS  
/VARIABLES=Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção
```

Caract_supervisão_atual Caract_atuais_camaradas Satisfação_global
/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Group Statistics

	Sexo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Caracterização do trabalho atualmente	Homem	38	2,6608	,25729	,04174
	Mulher	6	2,6204	,27759	,11333
Caracterização do salário atual	Homem	38	1,8421	,36224	,05876
	Mulher	6	1,9815	,52313	,21357
Caracterização de oportunidades de promoção	Homem	38	2,0292	,49400	,08014
	Mulher	6	2,6296	,24003	,09799
Caracterização da supervisão atual	Homem	37	2,7628	,26664	,04384
	Mulher	6	2,7500	,45099	,18412
Caracterização dos atuais camaradas	Homem	37	2,8318	,19177	,03153
	Mulher	6	2,8796	,09569	,03906
Satisfação_global	Homem	37	2,0215	,16014	,02633
	Mulher	6	2,1435	,18974	,07746

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	Sig.	t-test for Equality of Means
		F		t
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	,200	,657	,354
	Equal variances not assumed			,335

Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	,443	,509	-,824
	Equal variances not assumed			-,629
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	4,497	,040	-2,902
	Equal variances not assumed			-4,743
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	1,636	,208	,098
	Equal variances not assumed			,067
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	3,145	,084	-,594
	Equal variances not assumed			-,952
Satisfação_global	Equal variances assumed	,060	,808	-1,690
	Equal variances not assumed			-1,491

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	42	,725	,04045
	Equal variances not assumed	6,432	,748	,04045
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	42	,414	-,13938
	Equal variances not assumed	5,781	,553	-,13938
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	42	,006	-,60039
	Equal variances not assumed	13,131	,000	-,60039
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	41	,922	,01276
	Equal variances not assumed	5,580	,949	,01276
	Equal variances assumed	41	,556	-,04780

Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances not assumed	12,876	,359	-,04780
Satisfação_global	Equal variances assumed	41	,099	-,12200
	Equal variances not assumed	6,210	,185	-,12200

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
			Lower
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	,11412	-,18987
	Equal variances not assumed	,12077	-,25031
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	,16910	-,48064
	Equal variances not assumed	,22150	-,68638
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	,20691	-1,01795
	Equal variances not assumed	,12659	-,87359
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	,12999	-,24975
	Equal variances not assumed	,18926	-,45892
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	,08044	-,21026
	Equal variances not assumed	,05020	-,15635
Satisfação_global	Equal variances assumed	,07219	-,26779
	Equal variances not assumed	,08181	-,32055

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	,27076
	Equal variances not assumed	,33121
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	,20189
	Equal variances not assumed	,40763
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	-,18283
	Equal variances not assumed	-,32719
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	,27528
	Equal variances not assumed	,48445
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	,11466
	Equal variances not assumed	,06076
Satisfação_global	Equal variances assumed	,02380
	Equal variances not assumed	,07655

2.2) HIPOTESE 1.2 - Existem diferenças significativas entre Sargentos do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho.

```

USE ALL.
COMPUTE filter_$(Categoria = 2).
VARIABLE LABELS filter_$ 'Categoria = 2 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
T-TEST GROUPS=Sexo(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
    
```

/VARIABLES=Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção
 Caract_supervisão_atual Caract_atuais_camaradas Satisfação_global
 /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Categoria = Sargento

Group Statistics^a

	Sexo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Caracterização do trabalho atualmente	Homem	78	2,4762	,43885	,04969
	Mulher	4	2,3611	,70638	,35319
Caracterização do salário atual	Homem	78	1,7673	,45872	,05194
	Mulher	4	1,6111	,21276	,10638
Caracterização de oportunidades de promoção	Homem	78	1,6125	,51458	,05826
	Mulher	4	1,4722	,36712	,18356
Caracterização da supervisão atual	Homem	77	2,8016	,27579	,03143
	Mulher	4	2,6944	,31914	,15957
Caracterização dos atuais camaradas	Homem	78	2,7009	,33006	,03737
	Mulher	4	2,5972	,36676	,18338
Satisfação_global	Homem	77	1,8917	,21643	,02466
	Mulher	4	1,7894	,17525	,08763

a. Categoria = Sargento

Independent Samples Test^a

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	2,406	,125	,497
	Equal variances not assumed			,323
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	2,412	,124	,674
	Equal variances not assumed			1,319
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	,392	,533	,537
	Equal variances not assumed			,729
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	,165	,686	,753
	Equal variances not assumed			,659
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	,088	,767	,610
	Equal variances not assumed			,554
Satisfação_global	Equal variances assumed	,068	,794	,928
	Equal variances not assumed			1,124

Independent Samples Test^a

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	80	,620	,11513
	Equal variances not assumed	3,120	,767	,11513
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	80	,502	,15616
	Equal variances not assumed	4,591	,249	,15616
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	80	,593	,14031
	Equal variances not assumed	3,634	,510	,14031
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	79	,454	,10714
	Equal variances not assumed	3,237	,554	,10714
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	80	,544	,10369
	Equal variances not assumed	3,254	,615	,10369
Satisfação_global	Equal variances assumed	79	,356	,10230
	Equal variances not assumed	3,493	,332	,10230

Independent Samples Test^a

		t-test for Equality of Means	
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	,23160	-,34576
	Equal variances not assumed	,35667	-,99566
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	,23168	-,30490
	Equal variances not assumed	,11838	-,15650
	Equal variances assumed	,26136	-,37982

Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances not assumed	,19258	-,41634
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	,14234	-,17617
	Equal variances not assumed	,16264	-,38964
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	,16995	-,23453
	Equal variances not assumed	,18715	-,46644
Satisfação_global	Equal variances assumed	,11026	-,11717
	Equal variances not assumed	,09103	-,16558

Independent Samples Test^a

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Upper	
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	,57602	
	Equal variances not assumed	1,22593	
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	,61723	
	Equal variances not assumed	,46882	
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	,66044	
	Equal variances not assumed	,69696	
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	,39046	
	Equal variances not assumed	,60393	
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	,44191	
	Equal variances not assumed	,67382	
Satisfação_global	Equal variances assumed	,32177	
	Equal variances not assumed	,37018	

a. Categoria = Sargento

2.3) HIPÓTESE 1.3 - Existem diferenças significativas entre Praças do sexo masculino e feminino, ao nível da satisfação no trabalho.

```

COMPUTE filter_$(Categoria = 1).
VARIABLE LABELS filter_$ 'Categoria = 1 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
T-TEST GROUPS=Sexo(1 2)
  /MISSING=ANALYSIS
  /VARIABLES=Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção
  Caract_supervisão_atual Caract_atuais_camaradas Satisfação_global
  /CRITERIA=CI(.95).

```

T-Test

Categoria = Praça

Group Statistics^a

	Sexo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Caracterização do trabalho atualmente	Homem	145	2,2360	,51512	,04278
	Mulher	15	2,4259	,47125	,12168
Caracterização do salário atual	Homem	145	1,6546	,45720	,03797
	Mulher	15	1,7926	,49844	,12870
Caracterização de oportunidades de promoção	Homem	145	1,5620	,47702	,03961
	Mulher	15	1,9259	,45748	,11812
Caracterização da supervisão atual	Homem	145	2,6193	,41986	,03487
	Mulher	15	2,6333	,45221	,11676
Caracterização dos atuais camaradas	Homem	144	2,6348	,45191	,03766
	Mulher	15	2,8024	,23645	,06105
Satisfação_global	Homem	144	1,7822	,25099	,02092
	Mulher	15	1,9300	,22631	,05843

a. Categoria = Praça

Independent Samples Test^a

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	,055	,815	-1,370
	Equal variances not assumed			-1,473
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	,036	,849	-1,104
	Equal variances not assumed			-1,028
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	,475	,492	-2,823
	Equal variances not assumed			-2,921
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	,148	,701	-,122
	Equal variances not assumed			-,115
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	8,045	,005	-1,413
	Equal variances not assumed			-2,336
Satisfação_global	Equal variances assumed	,962	,328	-2,190
	Equal variances not assumed			-2,383

Independent Samples Test^a

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	158	,173	-,18996
	Equal variances not assumed	17,649	,158	-,18996
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	158	,271	-,13799
	Equal variances not assumed	16,531	,319	-,13799
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	158	,005	-,36395
	Equal variances not assumed	17,305	,009	-,36395
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	158	,903	-,01402
	Equal variances not assumed	16,595	,910	-,01402
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	157	,160	-,16757
	Equal variances not assumed	26,309	,027	-,16757
Satisfação_global	Equal variances assumed	157	,030	-,14788
	Equal variances not assumed	17,789	,029	-,14788

Independent Samples Test^a

		t-test for Equality of Means	
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	,13870	-,46391
	Equal variances not assumed	,12898	-,46132
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	,12503	-,38495
	Equal variances not assumed	,13418	-,42170
	Equal variances assumed	,12892	-,61858

Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances not assumed	,12459	-,62646
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	,11468	-,24052
	Equal variances not assumed	,12186	-,27159
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	,11857	-,40178
	Equal variances not assumed	,07173	-,31493
Satisfação_global	Equal variances assumed	,06753	-,28126
	Equal variances not assumed	,06206	-,27838

Independent Samples Test^a

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Upper	
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	,08398	
	Equal variances not assumed	,08140	
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	,10896	
	Equal variances not assumed	,14571	
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	-,10932	
	Equal variances not assumed	-,10145	
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	,21249	
	Equal variances not assumed	,24355	
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	,06664	
	Equal variances not assumed	-,02021	
Satisfação_global	Equal variances assumed	-,01450	
	Equal variances not assumed	-,01738	

a. Categoria = Praça

3) HIPÓTESE 2: Existem diferenças significativas entre militares de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.

FILTER OFF.
 USE ALL.
 EXECUTE.
 CROSSTABS
 /TABLES=Categoria BY Habilitações
 /FORMAT=AVALUE TABLES
 /CELLS=COUNT
 /COUNT ROUND CELL.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Categoria * Habilitações Literárias	286	99,3%	2	0,7%	288	100,0%

Categoria * Habilitações Literárias Crosstabulation

Count

		Habilitações Literárias				
		Até ao 9ºano	12º ano	Frequência Universitária	Licenciatura	Mestrado / Doutoramento
Categoria	Praça	38	111	5	3	3
	Sargento	0	75	2	5	0
	Oficial	0	0	0	2	42
Total		38	186	7	10	45

Categoria * Habilitações Literárias Crosstabulation

Count

		Total
Categoria	Praça	160
	Sargento	82
	Oficial	44
Total		286

USE ALL.

COMPUTE filter_\$=(Categoria = 1).

VARIABLE LABELS filter_\$ 'Categoria = 1 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_\$ (f1.0).
FILTER BY filter_\$.
EXECUTE.

T-TEST GROUPS=Habilitações(4 5)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção

Caract_supervisão_atual Caract_autais_camaradas Satisfação_global

/CRITERIA=CI(.95).

3.1) HIPÓTESE 2.1: Existem diferenças significativas entre Oficiais de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.

USE ALL.

COMPUTE filter_\$=(Categoria = 3).

VARIABLE LABELS filter_\$ 'Categoria = 3 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_\$ (f1.0).
FILTER BY filter_\$.
EXECUTE.

T-TEST GROUPS=Habilitações(4 5)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção

Caract_supervisão_atual Caract_autais_camaradas Satisfação_global

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Group Statistics

	Habilitações Literárias	N	Mean	Std. Deviation
Caracterização do trabalho atualmente	Licenciatura	2	2,7222	,23570
	Mestrado / Doutorado	42	2,6521	,26031
Caracterização do salário atual	Licenciatura	2	1,8333	,07857
	Mestrado / Doutorado	42	1,8624	,39250
Caracterização de oportunidades de promoção	Licenciatura	2	2,0000	,15713
	Mestrado / Doutorado	42	2,1164	,52113
Caracterização da supervisão atual	Licenciatura	2	2,9167	,03928
	Mestrado / Doutorado	41	2,7534	,29686
Caracterização dos atuais camaradas	Licenciatura	2	2,9444	,07857
	Mestrado / Doutorado	41	2,8333	,18384
Satisfação_global	Licenciatura	2	2,0694	,03274
	Mestrado / Doutorado	41	2,0370	,17153

Group Statistics

	Habilitações Literárias	Std. Error Mean
Caracterização do trabalho atualmente	Licenciatura	,16667
	Mestrado / Doutorado	,04017
Caracterização do salário atual	Licenciatura	,05556
	Mestrado / Doutorado	,06056
Caracterização de oportunidades de promoção	Licenciatura	,11111
	Mestrado / Doutorado	,08041
Caracterização da supervisão atual	Licenciatura	,02778
	Mestrado / Doutorado	,04636
Caracterização dos atuais camaradas	Licenciatura	,05556

	Mestrado / Doutorado	,02871
Satisfação_global	Licenciatura	,02315
	Mestrado / Doutorado	,02679

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	,108	,744	,373
	Equal variances not assumed			,409
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	1,503	,227	-,104
	Equal variances not assumed			-,354
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	3,139	,084	-,312
	Equal variances not assumed			-,849
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	1,666	,204	,769
	Equal variances not assumed			3,021
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	1,360	,250	,843
	Equal variances not assumed			1,777
Satisfação_global	Equal variances assumed	2,070	,158	,264
	Equal variances not assumed			,915

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	42	,711	,07011
	Equal variances not assumed	1,119	,747	,07011
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	42	,918	-,02910
	Equal variances not assumed	4,630	,739	-,02910
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	42	,757	-,11640
	Equal variances not assumed	2,306	,475	-,11640
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	41	,446	,16328
	Equal variances not assumed	12,002	,011	,16328
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	41	,404	,11111
	Equal variances not assumed	1,603	,248	,11111
Satisfação_global	Equal variances assumed	41	,793	,03241
	Equal variances not assumed	5,238	,400	,03241

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
			Lower
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	,18799	-,30928
	Equal variances not assumed	,17144	-1,62895
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	,28081	-,59579
	Equal variances not assumed	,08219	-,24555

Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	,37306	-,86927
	Equal variances not assumed	,13716	-,63742
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	,21238	-,26563
	Equal variances not assumed	,05405	,04553
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	,13179	-,15505
	Equal variances not assumed	,06254	-,23319
Satisfação_global	Equal variances assumed	,12275	-,21549
	Equal variances not assumed	,03540	-,05738

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Upper	
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	,44949	
	Equal variances not assumed	1,76916	
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	,53759	
	Equal variances not assumed	,18735	
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	,63647	
	Equal variances not assumed	,40462	
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	,59219	
	Equal variances not assumed	,28103	
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	,37727	
	Equal variances not assumed	,45541	
Satisfação_global	Equal variances assumed	,28030	
	Equal variances not assumed	,12219	

3.2) HIPÓTESE 2.2: Existem diferenças significativas entre Sargentos de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(Categoria = 2).
VARIABLE LABELS filter_$ 'Categoria = 2 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
ONEWAY Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção
Caract_supervisão_atual Caract_autais_camaradas Satisfação_global BY Habilitações
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
/MISSING ANALYSIS.
```

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation
Caracterização do trabalho atualmente	12º ano	75	2,4812	,42675
	Frequência Universitária	2	1,7500	,27499
	Licenciatura	5	2,6000	,65074
	Total	82	2,4706	,44965
Caracterização do salário atual	12º ano	75	1,7357	,43638
	Frequência Universitária	2	2,0000	,15713
	Licenciatura	5	2,0222	,67312
	Total	82	1,7597	,45040
Caracterização de oportunidades de promoção	12º ano	75	1,5778	,49623
	Frequência Universitária	2	1,5556	,15713
	Licenciatura	5	2,0444	,63148
	Total	82	1,6057	,50757
	12º ano	74	2,7995	,28280

Caracterização da supervisão atual	Frequência Universitária	2	2,6111	,39284
	Licenciatura	5	2,8222	,12669
	Total	81	2,7963	,27680
Caracterização dos atuais camaradas	12º ano	75	2,7023	,33945
	Frequência Universitária	2	2,5000	,31427
	Licenciatura	5	2,6778	,17743
	Total	82	2,6959	,33023
Satisfação_global	12º ano	74	1,8811	,21059
	Frequência Universitária	2	1,7361	,11130
	Licenciatura	5	2,0278	,27153
	Total	81	1,8866	,21482

Descriptives

		Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
			Lower Bound	Upper Bound
Caracterização do trabalho atualmente	12º ano	,04928	2,3830	2,5794
	Frequência Universitária	,19444	-,7207	4,2207
	Licenciatura	,29102	1,7920	3,4080
	Total	,04966	2,3718	2,5694
Caracterização do salário atual	12º ano	,05039	1,6353	1,8361
	Frequência Universitária	,11111	,5882	3,4118
	Licenciatura	,30103	1,1864	2,8580
	Total	,04974	1,6607	1,8586
Caracterização de oportunidades de promoção	12º ano	,05730	1,4636	1,6920
	Frequência Universitária	,11111	,1438	2,9674
	Licenciatura	,28241	1,2604	2,8285
	Total	,05605	1,4942	1,7172

Caracterização da supervisão atual	12º ano	,03288	2,7340	2,8651
	Frequência Universitária	,27778	-,9184	6,1406
	Licenciatura	,05666	2,6649	2,9795
	Total	,03076	2,7351	2,8575
Caracterização dos atuais camaradas	12º ano	,03920	2,6242	2,7804
	Frequência Universitária	,22222	-,3236	5,3236
	Licenciatura	,07935	2,4575	2,8981
	Total	,03647	2,6233	2,7684
Satisfação_global	12º ano	,02448	1,8323	1,9299
	Frequência Universitária	,07870	,7361	2,7361
	Licenciatura	,12143	1,6906	2,3649
	Total	,02387	1,8391	1,9341

Descriptives

		Minimum	Maximum
Caracterização do trabalho atualmente	12º ano	1,33	3,00
	Frequência Universitária	1,56	1,94
	Licenciatura	1,44	3,00
	Total	1,33	3,00
Caracterização do salário atual	12º ano	1,00	3,00
	Frequência Universitária	1,89	2,11
	Licenciatura	1,33	2,78
	Total	1,00	3,00
Caracterização de oportunidades de promoção	12º ano	1,00	3,00
	Frequência Universitária	1,44	1,67
	Licenciatura	1,33	3,00

	Total	1,00	3,00
Caracterização da supervisão atual	12º ano	1,56	3,00
	Frequência Universitária	2,33	2,89
	Licenciatura	2,67	3,00
	Total	1,56	3,00
Caracterização dos atuais camaradas	12º ano	1,67	3,00
	Frequência Universitária	2,28	2,72
	Licenciatura	2,44	2,89
	Total	1,67	3,00
Satisfação_global	12º ano	1,25	2,27
	Frequência Universitária	1,66	1,81
	Licenciatura	1,61	2,30
	Total	1,25	2,30

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	,992	2	79	,375
Caracterização do salário atual	2,516	2	79	,087
Caracterização de oportunidades de promoção	,947	2	79	,392
Caracterização da supervisão atual	,872	2	78	,422
Caracterização dos atuais camaradas	1,086	2	79	,342
Satisfação_global	,608	2	78	,547

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups	1,131	2	,565	2,929
	Within Groups	15,246	79	,193	
	Total	16,377	81		
Caracterização do salário atual	Between Groups	,503	2	,252	1,248
	Within Groups	15,928	79	,202	
	Total	16,432	81		
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups	1,026	2	,513	2,042
	Within Groups	19,842	79	,251	
	Total	20,868	81		
Caracterização da supervisão atual	Between Groups	,073	2	,036	,468
	Within Groups	6,057	78	,078	
	Total	6,130	80		
Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups	,081	2	,041	,368
	Within Groups	8,752	79	,111	
	Total	8,833	81		
Satisfação_global	Between Groups	,147	2	,074	1,619
	Within Groups	3,545	78	,045	
	Total	3,692	80		

ANOVA

		Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups	,059
	Within Groups	
	Total	

Caracterização do salário atual	Between Groups	,293
	Within Groups	
	Total	
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups	,137
	Within Groups	
	Total	
Caracterização da supervisão atual	Between Groups	,628
	Within Groups	
	Total	
Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups	,694
	Within Groups	
	Total	
Satisfação_global	Between Groups	,205
	Within Groups	
	Total	

3.3) HIPÓTESE 2.3: Existem diferenças significativas entre Praças de diferentes habilitações literárias, ao nível da satisfação no trabalho.

```

USE ALL.
COMPUTE filter_$(Categoria = 1).
VARIABLE LABELS filter_$( 'Categoria = 1 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$( 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$( f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
ONEWAY Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção
Caract_supervisão_atual Caract_autais_camaradas Satisfação_global BY Habilitações
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
/MISSING ANALYSIS.

```

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Caracterização do trabalho atualmente	Até ao 9ºano	38	2,3199	,48557	,07877
	12º ano	111	2,2318	,52378	,04971
	Frequência Universitária	5	2,4222	,28219	,12620
	Licenciatura	3	1,6667	,61864	,35717
	Mestrado / Doutorado	3	2,5370	,30598	,17666
	Total	160	2,2538	,51279	,04054
Caracterização do salário atual	Até ao 9ºano	38	1,6594	,44410	,07204
	12º ano	111	1,6624	,46919	,04453
	Frequência Universitária	5	1,4222	,12172	,05443
	Licenciatura	3	1,8519	,63180	,36477
	Mestrado / Doutorado	3	2,1852	,35717	,20621
	Total	160	1,6675	,46132	,03647
Caracterização de oportunidades de promoção	Até ao 9ºano	38	1,5088	,45088	,07314
	12º ano	111	1,6140	,49145	,04665
	Frequência Universitária	5	1,6000	,36515	,16330
	Licenciatura	3	1,2593	,35717	,20621
	Mestrado / Doutorado	3	2,3704	,27962	,16144
	Total	160	1,5961	,48563	,03839
Caracterização da supervisão atual	Até ao 9ºano	38	2,6111	,43859	,07115
	12º ano	111	2,6428	,41158	,03907
	Frequência Universitária	5	2,3444	,60015	,26840
	Licenciatura	3	2,4259	,27405	,15822
	Mestrado / Doutorado	3	2,5741	,41698	,24074

	Total	160	2,6206	,42151	,03332
Caracterização dos atuais camaradas	Até ao 9ºano	38	2,6207	,46848	,07600
	12º ano	110	2,6604	,43945	,04190
	Frequência Universitária	5	2,7000	,36977	,16537
	Licenciatura	3	2,3889	,33793	,19510
	Mestrado / Doutorado	3	2,8519	,13981	,08072
	Total	159	2,6506	,43841	,03477
Satisfação_global	Até ao 9ºano	38	1,7866	,24911	,04041
	12º ano	110	1,7990	,25216	,02404
	Frequência Universitária	5	1,7481	,23656	,10579
	Licenciatura	3	1,5988	,27937	,16129
	Mestrado / Doutorado	3	2,0864	,12330	,07119
	Total	159	1,7961	,25186	,01997

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean		
		Lower Bound	Upper Bound	Minimum
Caracterização do trabalho atualmente	Até ao 9ºano	2,1603	2,4795	1,11
	12º ano	2,1332	2,3303	1,00
	Frequência Universitária	2,0718	2,7726	2,06
	Licenciatura	,1299	3,2035	1,00
	Mestrado / Doutorado	1,7770	3,2971	2,33
	Total	2,1737	2,3338	1,00
Caracterização do salário atual	Até ao 9ºano	1,5134	1,8053	1,11
	12º ano	1,5742	1,7507	1,00
	Frequência Universitária	1,2711	1,5734	1,22
	Licenciatura	,2824	3,4213	1,33

	Mestrado / Doutorado	1,2979	3,0725	1,78
	Total	1,5955	1,7396	1,00
Caracterização de oportunidades de promoção	Até ao 9ºano	1,3606	1,6570	1,00
	12º ano	1,5215	1,7064	1,00
	Frequência Universitária	1,1466	2,0534	1,00
	Licenciatura	,3720	2,1465	1,00
	Mestrado / Doutorado	1,6757	3,0650	2,11
	Total	1,5203	1,6719	1,00
Caracterização da supervisão atual	Até ao 9ºano	2,4670	2,7553	1,44
	12º ano	2,5654	2,7203	1,28
	Frequência Universitária	1,5993	3,0896	1,50
	Licenciatura	1,7452	3,1067	2,11
	Mestrado / Doutorado	1,5383	3,6099	2,17
	Total	2,5548	2,6864	1,28
Caracterização dos atuais camaradas	Até ao 9ºano	2,4667	2,7746	1,44
	12º ano	2,5774	2,7434	1,33
	Frequência Universitária	2,2409	3,1591	2,06
	Licenciatura	1,5494	3,2284	2,17
	Mestrado / Doutorado	2,5045	3,1992	2,72
	Total	2,5820	2,7193	1,33
Satisfação_global	Até ao 9ºano	1,7048	1,8685	1,19
	12º ano	1,7514	1,8467	1,10
	Frequência Universitária	1,4544	2,0419	1,34
	Licenciatura	,9048	2,2928	1,28
	Mestrado / Doutorado	1,7801	2,3927	1,98
	Total	1,7567	1,8356	1,10

Descriptives

		Maximum
Caracterização do trabalho atualmente	Até ao 9ºano	3,00
	12º ano	3,00
	Frequência Universitária	2,78
	Licenciatura	2,22
	Mestrado / Doutorado	2,89
	Total	3,00
Caracterização do salário atual	Até ao 9ºano	3,00
	12º ano	3,00
	Frequência Universitária	1,56
	Licenciatura	2,56
	Mestrado / Doutorado	2,44
	Total	3,00
Caracterização de oportunidades de promoção	Até ao 9ºano	2,78
	12º ano	3,00
	Frequência Universitária	2,00
	Licenciatura	1,67
	Mestrado / Doutorado	2,67
	Total	3,00
Caracterização da supervisão atual	Até ao 9ºano	3,00
	12º ano	3,00
	Frequência Universitária	3,00
	Licenciatura	2,61
	Mestrado / Doutorado	3,00
	Total	3,00

Caracterização dos atuais camaradas	Até ao 9ºano	3,00
	12º ano	3,00
	Frequência Universitária	2,94
	Licenciatura	2,78
	Mestrado / Doutorado	3,00
	Total	3,00
Satisfação_global	Até ao 9ºano	2,44
	12º ano	2,43
	Frequência Universitária	1,96
	Licenciatura	1,79
	Mestrado / Doutorado	2,22
	Total	2,44

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	1,197	4	155	,314
Caracterização do salário atual	1,558	4	155	,188
Caracterização de oportunidades de promoção	1,278	4	155	,281
Caracterização da supervisão atual	,656	4	155	,623
Caracterização dos atuais camaradas	1,158	4	154	,332
Satisfação_global	,439	4	154	,780

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups	1,637	4	,409	1,579
	Within Groups	40,173	155	,259	
	Total	41,809	159		
Caracterização do salário atual	Between Groups	1,212	4	,303	1,440
	Within Groups	32,625	155	,210	
	Total	33,837	159		
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups	2,464	4	,616	2,726
	Within Groups	35,034	155	,226	
	Total	37,498	159		
Caracterização da supervisão atual	Between Groups	,560	4	,140	,783
	Within Groups	27,690	155	,179	
	Total	28,250	159		
Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups	,384	4	,096	,493
	Within Groups	29,985	154	,195	
	Total	30,369	158		
Satisfação_global	Between Groups	,386	4	,096	1,540
	Within Groups	9,637	154	,063	
	Total	10,023	158		

ANOVA

		Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups	,183
	Within Groups	
	Total	

Caracterização do salário atual	Between Groups	,223
	Within Groups	
	Total	
<hr/>		
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups	,031
	Within Groups	
	Total	
<hr/>		
Caracterização da supervisão atual	Between Groups	,538
	Within Groups	
	Total	
<hr/>		
Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups	,741
	Within Groups	
	Total	
<hr/>		
Satisfação_global	Between Groups	,193
	Within Groups	
	Total	
<hr/>		

4) HIPÓTESE 3 - Existem diferenças significativas entre militares dos qp e rc, ao nível da satisfação no trabalho.

T-TEST GROUPS=SP(1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção
 Caract_supervisão_atual Caract_atuais_camaradas Satisfação_global
 /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Group Statistics

Situação Profissional		N	Mean	Std. Deviation
Caracterização do trabalho atualmente	Regime de Contrato	60	2,2283	,53779
	Quadro Permanente - ativo	228	2,4154	,46881
Caracterização do salário atual	Regime de Contrato	60	1,7741	,53266
	Quadro Permanente - ativo	228	1,7114	,42724
Caracterização de oportunidades de promoção	Regime de Contrato	60	1,7704	,51178
	Quadro Permanente - ativo	228	1,6591	,53296
Caracterização da supervisão atual	Regime de Contrato	60	2,6217	,42774
	Quadro Permanente - ativo	226	2,7126	,35768
Caracterização dos atuais camaradas	Regime de Contrato	60	2,7107	,44526
	Quadro Permanente - ativo	226	2,6884	,36578
Satisfação_global	Regime de Contrato	60	1,8509	,26953
	Quadro Permanente - ativo	225	1,8623	,23880

Group Statistics

Situação Profissional		Std. Error Mean
Caracterização do trabalho atualmente	Regime de Contrato	,06943

	Quadro Permanente - ativo	,03105
Caracterização do salário atual	Regime de Contrato	,06877
	Quadro Permanente - ativo	,02829
Caracterização de oportunidades de promoção	Regime de Contrato	,06607
	Quadro Permanente - ativo	,03530
Caracterização da supervisão atual	Regime de Contrato	,05522
	Quadro Permanente - ativo	,02379
Caracterização dos atuais camaradas	Regime de Contrato	,05748
	Quadro Permanente - ativo	,02433
Satisfação_global	Regime de Contrato	,03480
	Quadro Permanente - ativo	,01592

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	1,539	,216	-2,665
	Equal variances not assumed			-2,460
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	8,596	,004	,957
	Equal variances not assumed			,842
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	,188	,665	1,451
	Equal variances not assumed			1,486
	Equal variances assumed	3,060	,081	-1,678

Caracterização da supervisão atual	Equal variances not assumed			-1,513
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	,847	,358	,400
	Equal variances not assumed			,357
Satisfação_global	Equal variances assumed	,558	,456	-,321
	Equal variances not assumed			-,299

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	286	,008	-,18711
	Equal variances not assumed	84,083	,016	-,18711
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	286	,339	,06263
	Equal variances not assumed	80,072	,402	,06263
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	286	,148	,11132
	Equal variances not assumed	95,460	,141	,11132
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	284	,095	-,09096
	Equal variances not assumed	82,195	,134	-,09096
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	284	,690	,02228
	Equal variances not assumed	81,352	,722	,02228
Satisfação_global	Equal variances assumed	283	,749	-,01144
	Equal variances not assumed	85,300	,766	-,01144

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
			Lower
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	,07020	-,32529
	Equal variances not assumed	,07605	-,33835
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	,06544	-,06617
	Equal variances not assumed	,07436	-,08534
Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	,07671	-,03966
	Equal variances not assumed	,07491	-,03738
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	,05422	-,19767
	Equal variances not assumed	,06013	-,21057
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	,05572	-,08739
	Equal variances not assumed	,06242	-,10191
Satisfação_global	Equal variances assumed	,03567	-,08166
	Equal variances not assumed	,03827	-,08752

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
Caracterização do trabalho atualmente	Equal variances assumed	-,04893
	Equal variances not assumed	-,03587
Caracterização do salário atual	Equal variances assumed	,19144
	Equal variances not assumed	,21061

Caracterização de oportunidades de promoção	Equal variances assumed	,26230
	Equal variances not assumed	,26002
Caracterização da supervisão atual	Equal variances assumed	,01576
	Equal variances not assumed	,02865
Caracterização dos atuais camaradas	Equal variances assumed	,13195
	Equal variances not assumed	,14647
Satisfação_global	Equal variances assumed	,05878
	Equal variances not assumed	,06463

5) HIPÓTESE 4 - Existem diferenças significativas entre militares com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho.

5.1) HIPÓTESE 4.1: Existem diferenças significativas entre Oficiais com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho.

```

USE ALL.
COMPUTE filter_$(Categoria = 3).
VARIABLE LABELS filter_$(Categoria = 3 (FILTER)).
VALUE LABELS filter_$(0 'Not Selected' 1 'Selected').
FORMATS filter_$(f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
ONEWAY Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção
Caract_supervisão_atual Caract_atuais_camaradas Satisfação_global BY TServiço_CAT
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
/MISSING ANALYSIS.

```

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Caracterização do trabalho atualmente	<=5 anos	10	2,5444	,35312	,11167
	6-10 anos	14	2,7103	,19874	,05311
	11-20 anos	14	2,6111	,24363	,06511
	21-30 anos	6	2,8148	,13456	,05493
	Total	44	2,6553	,25713	,03876
Caracterização do salário atual	<=5 anos	10	2,1222	,54546	,17249
	6-10 anos	14	1,7619	,28196	,07536
	11-20 anos	14	1,8333	,31951	,08539
	21-30 anos	6	1,7222	,26058	,10638
	Total	44	1,8611	,38350	,05781
Caracterização de oportunidades de promoção	<=5 anos	10	2,1667	,45436	,14368
	6-10 anos	14	2,2540	,50341	,13454
	11-20 anos	14	2,0476	,60813	,16253
	21-30 anos	6	1,8333	,27889	,11386
	Total	44	2,1111	,51002	,07689
Caracterização da supervisão atual	<=5 anos	10	2,8000	,24735	,07822
	6-10 anos	13	2,8205	,19531	,05417
	11-20 anos	14	2,6190	,39815	,10641
	21-30 anos	6	2,8981	,10194	,04162
	Total	43	2,7610	,29185	,04451
Caracterização dos atuais camaradas	<=5 anos	10	2,8778	,16522	,05225
	6-10 anos	13	2,8419	,18123	,05026
	11-20 anos	14	2,7619	,20722	,05538

	21-30 anos	6	2,9444	,06086	,02485
	Total	43	2,8385	,18137	,02766
Satisfação_global	<=5 anos	10	2,0852	,22934	,07252
	6-10 anos	13	2,0684	,10874	,03016
	11-20 anos	14	1,9788	,18890	,05049
	21-30 anos	6	2,0355	,05926	,02419
	Total	43	2,0385	,16762	,02556

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
		Lower Bound	Upper Bound		
Caracterização do trabalho atualmente	<=5 anos	2,2918	2,7970	1,78	2,94
	6-10 anos	2,5956	2,8251	2,39	3,00
	11-20 anos	2,4704	2,7518	2,11	2,89
	21-30 anos	2,6736	2,9560	2,56	2,89
	Total	2,5771	2,7335	1,78	3,00
Caracterização do salário atual	<=5 anos	1,7320	2,5124	1,22	3,00
	6-10 anos	1,5991	1,9247	1,22	2,33
	11-20 anos	1,6489	2,0178	1,22	2,33
	21-30 anos	1,4488	1,9957	1,44	2,11
	Total	1,7445	1,9777	1,22	3,00
Caracterização de oportunidades de promoção	<=5 anos	1,8416	2,4917	1,44	2,78
	6-10 anos	1,9633	2,5446	1,44	2,89
	11-20 anos	1,6965	2,3987	1,22	2,89
	21-30 anos	1,5407	2,1260	1,44	2,11
	Total	1,9561	2,2662	1,22	2,89
	<=5 anos	2,6231	2,9769	2,17	3,00

Caracterização da supervisão atual	6-10 anos	2,7025	2,9385	2,22	3,00
	11-20 anos	2,3892	2,8489	1,83	3,00
	21-30 anos	2,7912	3,0051	2,78	3,00
	Total	2,6712	2,8508	1,83	3,00
Caracterização dos atuais camaradas	<=5 anos	2,7596	2,9960	2,56	3,00
	6-10 anos	2,7324	2,9514	2,56	3,00
	11-20 anos	2,6423	2,8815	2,22	3,00
	21-30 anos	2,8806	3,0083	2,89	3,00
	Total	2,7827	2,8943	2,22	3,00
Satisfação_global	<=5 anos	1,9211	2,2492	1,68	2,42
	6-10 anos	2,0027	2,1341	1,85	2,24
	11-20 anos	1,8698	2,0879	1,68	2,27
	21-30 anos	1,9733	2,0977	1,93	2,09
	Total	1,9870	2,0901	1,68	2,42

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	2,081	3	40	,118
Caracterização do salário atual	2,761	3	40	,055
Caracterização de oportunidades de promoção	2,140	3	40	,110
Caracterização da supervisão atual	4,415	3	39	,009
Caracterização dos atuais camaradas	1,608	3	39	,203
Satisfação_global	4,177	3	39	,012

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups	,345	3	,115	1,843
	Within Groups	2,498	40	,062	
	Total	2,843	43		
Caracterização do salário atual	Between Groups	,946	3	,315	2,346
	Within Groups	5,378	40	,134	
	Total	6,324	43		
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups	,836	3	,279	1,077
	Within Groups	10,349	40	,259	
	Total	11,185	43		
Caracterização da supervisão atual	Between Groups	,456	3	,152	1,900
	Within Groups	3,121	39	,080	
	Total	3,577	42		
Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups	,165	3	,055	1,764
	Within Groups	1,217	39	,031	
	Total	1,382	42		
Satisfação_global	Between Groups	,083	3	,028	,987
	Within Groups	1,097	39	,028	
	Total	1,180	42		

ANOVA

		Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups	,155
	Within Groups	
	Total	
Caracterização do salário atual	Between Groups	,087

	Within Groups	
	Total	
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups	,370
	Within Groups	
	Total	
Caracterização da supervisão atual	Between Groups	,146
	Within Groups	
	Total	
Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups	,170
	Within Groups	
	Total	
Satisfação_global	Between Groups	,409
	Within Groups	
	Total	

Robust Tests of Equality of Means

		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	Welch	2,538	3	19,179	,087
Caracterização do salário atual	Welch	1,371	3	17,544	,284
Caracterização de oportunidades de promoção	Welch	2,058	3	20,269	,138
Caracterização da supervisão atual	Welch	2,084	3	20,735	,133
Caracterização dos atuais camaradas	Welch	3,428	3	21,218	,036
Satisfação_global	Welch	,862	3	20,291	,477

a. Asymptotically F distributed.

5.2) HIPÓTESE 4.2: Existem diferenças significativas entre Sargentos com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho.

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(Categoria = 2).
VARIABLE LABELS filter_$ 'Categoria = 2 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
ONEWAY Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção
Caract_supervisão_atual Caract_autais_camaradas Satisfação_global BY TServiço_CAT
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
/MISSING ANALYSIS.
```

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Caracterização do trabalho atualmente	<=5 anos	2	2,3333	,78567	,55556
	6-10 anos	12	2,6141	,17277	,04987
	11-20 anos	46	2,4094	,48139	,07098
	21-30 anos	20	2,4972	,46776	,10460
	Total	80	2,4602	,44994	,05031
Caracterização do salário atual	<=5 anos	2	2,0000	,15713	,11111
	6-10 anos	12	1,9722	,54665	,15780
	11-20 anos	46	1,7720	,47719	,07036
	21-30 anos	20	1,6000	,28929	,06469
	Total	80	1,7648	,45453	,05082
Caracterização de oportunidades de promoção	<=5 anos	2	1,8889	1,25708	,88889
	6-10 anos	12	1,4815	,33613	,09703

	11-20 anos	46	1,7053	,57004	,08405
	21-30 anos	20	1,4389	,31730	,07095
	Total	80	1,6097	,51208	,05725
Caracterização da supervisão atual	<=5 anos	2	2,8333	,23570	,16667
	6-10 anos	12	2,8796	,11565	,03338
	11-20 anos	45	2,7642	,32071	,04781
	21-30 anos	20	2,7944	,24982	,05586
	Total	79	2,7911	,27838	,03132
Caracterização dos atuais camaradas	<=5 anos	2	2,8333	,07857	,05556
	6-10 anos	12	2,6954	,30116	,08694
	11-20 anos	46	2,6860	,34649	,05109
	21-30 anos	20	2,6747	,33953	,07592
	Total	80	2,6883	,33077	,03698
Satisfação_global	<=5 anos	2	1,9815	,36665	,25926
	6-10 anos	12	1,9405	,13012	,03756
	11-20 anos	45	1,8871	,24714	,03684
	21-30 anos	20	1,8342	,17096	,03823
	Total	79	1,8842	,21693	,02441

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
		Lower Bound	Upper Bound		
Caracterização do trabalho atualmente	<=5 anos	-4,7257	9,3923	1,78	2,89
	6-10 anos	2,5043	2,7239	2,33	2,94
	11-20 anos	2,2665	2,5524	1,33	3,00
	21-30 anos	2,2783	2,7161	1,67	3,00
	Total	2,3600	2,5603	1,33	3,00

Caracterização do salário atual	<=5 anos	,5882	3,4118	1,89	2,11
	6-10 anos	1,6249	2,3195	1,22	3,00
	11-20 anos	1,6303	1,9138	1,00	3,00
	21-30 anos	1,4646	1,7354	1,22	2,11
	Total	1,6636	1,8659	1,00	3,00
Caracterização de oportunidades de promoção	<=5 anos	-9,4055	13,1833	1,00	2,78
	6-10 anos	1,2679	1,6950	1,11	2,11
	11-20 anos	1,5360	1,8746	1,00	3,00
	21-30 anos	1,2904	1,5874	1,00	2,00
	Total	1,4958	1,7237	1,00	3,00
Caracterização da supervisão atual	<=5 anos	,7156	4,9510	2,67	3,00
	6-10 anos	2,8062	2,9531	2,67	3,00
	11-20 anos	2,6678	2,8605	1,56	3,00
	21-30 anos	2,6775	2,9114	2,06	3,00
	Total	2,7288	2,8535	1,56	3,00
Caracterização dos atuais camaradas	<=5 anos	2,1274	3,5392	2,78	2,89
	6-10 anos	2,5040	2,8867	2,06	3,00
	11-20 anos	2,5831	2,7889	1,67	3,00
	21-30 anos	2,5158	2,8336	2,00	3,00
	Total	2,6146	2,7619	1,67	3,00
Satisfação_global	<=5 anos	-1,3127	5,2757	1,72	2,24
	6-10 anos	1,8578	2,0231	1,69	2,14
	11-20 anos	1,8128	1,9613	1,25	2,30
	21-30 anos	1,7542	1,9142	1,49	2,13
	Total	1,8356	1,9328	1,25	2,30

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	7,058	3	76	,000
Caracterização do salário atual	2,771	3	76	,047
Caracterização de oportunidades de promoção	5,124	3	76	,003
Caracterização da supervisão atual	1,704	3	75	,173
Caracterização dos atuais camaradas	1,066	3	76	,369
Satisfação_global	2,480	3	75	,068

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups	,462	3	,154	,754
	Within Groups	15,531	76	,204	
	Total	15,993	79		
Caracterização do salário atual	Between Groups	1,173	3	,391	1,961
	Within Groups	15,149	76	,199	
	Total	16,322	79		
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups	1,357	3	,452	1,776
	Within Groups	19,359	76	,255	
	Total	20,716	79		
Caracterização da supervisão atual	Between Groups	,130	3	,043	,551
	Within Groups	5,914	75	,079	
	Total	6,045	78		

Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups	,047	3	,016	,137
	Within Groups	8,597	76	,113	
	Total	8,643	79		
Satisfação_global	Between Groups	,107	3	,036	,753
	Within Groups	3,563	75	,048	
	Total	3,671	78		

ANOVA

				Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups			,523
	Within Groups			
	Total			
Caracterização do salário atual	Between Groups			,127
	Within Groups			
	Total			
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups			,159
	Within Groups			
	Total			
Caracterização da supervisão atual	Between Groups			,649
	Within Groups			
	Total			
Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups			,937
	Within Groups			
	Total			
Satisfação_global	Between Groups			,524
	Within Groups			
	Total			

Robust Tests of Equality of Means

		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	Welch	1,533	3	4,726	,320
Caracterização do salário atual	Welch	3,409	3	5,970	,094
Caracterização de oportunidades de promoção	Welch	1,659	3	4,656	,296
Caracterização da supervisão atual	Welch	1,178	3	4,878	,408
Caracterização dos atuais camaradas	Welch	1,412	3	8,680	,304
Satisfação_global	Welch	1,055	3	4,712	,449

a. Asymptotically F distributed.

5.3) HIPÓTESE 4.3: Existem diferenças significativas entre Praças com tempo de serviço diferente, ao nível da satisfação no trabalho

USE ALL.

COMPUTE filter_\$(Categoria = 1).

VARIABLE LABELS filter_\$('Categoria = 1 (FILTER)').

VALUE LABELS filter_\$(0 'Not Selected' 1 'Selected').

FORMATS filter_\$(f1.0).

FILTER BY filter_\$(.

EXECUTE.

ONEWAY Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção Caract_supervisão_atual Caract_atuais_camaradas Satisfação_global BY TServiço_CAT /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH /MISSING ANALYSIS.

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Caracterização do trabalho atualmente	<=5 anos	39	2,1803	,54651	,08751
	6-10 anos	57	2,2900	,51764	,06856
	11-20 anos	46	2,2481	,53030	,07819
	21-30 anos	16	2,3309	,37418	,09355
	Total	158	2,2549	,51408	,04090
Caracterização do salário atual	<=5 anos	39	1,8376	,53339	,08541
	6-10 anos	57	1,6252	,45635	,06044
	11-20 anos	46	1,6099	,43768	,06453
	21-30 anos	16	1,5764	,26672	,06668
	Total	158	1,6682	,46314	,03685
Caracterização de oportunidades de promoção	<=5 anos	39	1,9088	,52604	,08423
	6-10 anos	57	1,5738	,43087	,05707
	11-20 anos	46	1,4589	,42848	,06318
	21-30 anos	16	1,3681	,39067	,09767
	Total	158	1,6022	,48544	,03862
Caracterização da supervisão atual	<=5 anos	39	2,7364	,32357	,05181
	6-10 anos	57	2,5424	,46830	,06203
	11-20 anos	46	2,6027	,41656	,06142
	21-30 anos	16	2,6389	,45722	,11431
	Total	158	2,6176	,42302	,03365
Caracterização dos atuais camaradas	<=5 anos	39	2,7943	,35661	,05710
	6-10 anos	56	2,6151	,47871	,06397
	11-20 anos	46	2,6649	,38231	,05637

	21-30 anos	16	2,4375	,53050	,13262
	Total	157	2,6561	,43738	,03491
Satisfação_global	<=5 anos	39	1,9096	,25712	,04117
	6-10 anos	56	1,7684	,25712	,03436
	11-20 anos	46	1,7641	,23566	,03475
	21-30 anos	16	1,7253	,20968	,05242
	Total	157	1,7978	,25292	,02019

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
		Lower Bound	Upper Bound		
Caracterização do trabalho atualmente	<=5 anos	2,0032	2,3575	1,00	2,94
	6-10 anos	2,1526	2,4273	1,22	3,00
	11-20 anos	2,0907	2,4056	1,00	3,00
	21-30 anos	2,1315	2,5303	1,89	3,00
	Total	2,1741	2,3357	1,00	3,00
Caracterização do salário atual	<=5 anos	1,6647	2,0105	1,22	3,00
	6-10 anos	1,5042	1,7463	1,00	3,00
	11-20 anos	1,4799	1,7399	1,00	3,00
	21-30 anos	1,4343	1,7185	1,22	1,89
	Total	1,5955	1,7410	1,00	3,00
Caracterização de oportunidades de promoção	<=5 anos	1,7383	2,0794	1,00	3,00
	6-10 anos	1,4595	1,6882	1,00	2,78
	11-20 anos	1,3317	1,5862	1,00	2,78
	21-30 anos	1,1599	1,5762	1,00	2,44
	Total	1,5260	1,6785	1,00	3,00
	<=5 anos	2,6315	2,8413	1,89	3,00

Caracterização da supervisão atual	6-10 anos	2,4181	2,6666	1,28	3,00
	11-20 anos	2,4790	2,7264	1,44	3,00
	21-30 anos	2,3953	2,8825	1,50	3,00
	Total	2,5511	2,6841	1,28	3,00
Caracterização dos atuais camaradas	<=5 anos	2,6787	2,9099	1,56	3,00
	6-10 anos	2,4869	2,7433	1,33	3,00
	11-20 anos	2,5514	2,7784	1,44	3,00
	21-30 anos	2,1548	2,7202	1,50	3,00
	Total	2,5871	2,7250	1,33	3,00
Satisfação_global	<=5 anos	1,8262	1,9929	1,24	2,43
	6-10 anos	1,6995	1,8373	1,10	2,31
	11-20 anos	1,6941	1,8341	1,19	2,44
	21-30 anos	1,6136	1,8370	1,34	2,03
	Total	1,7579	1,8377	1,10	2,44

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	,807	3	154	,492
Caracterização do salário atual	3,551	3	154	,016
Caracterização de oportunidades de promoção	1,425	3	154	,238
Caracterização da supervisão atual	1,788	3	154	,152
Caracterização dos atuais camaradas	4,374	3	153	,006
Satisfação_global	,546	3	153	,652

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups	,382	3	,127	,476
	Within Groups	41,110	154	,267	
	Total	41,492	157		
Caracterização do salário atual	Between Groups	1,516	3	,505	2,419
	Within Groups	32,161	154	,209	
	Total	33,676	157		
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups	5,534	3	1,845	9,029
	Within Groups	31,463	154	,204	
	Total	36,997	157		
Caracterização da supervisão atual	Between Groups	,890	3	,297	1,680
	Within Groups	27,204	154	,177	
	Total	28,094	157		
Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups	1,607	3	,536	2,903
	Within Groups	28,235	153	,185	
	Total	29,842	156		
Satisfação_global	Between Groups	,672	3	,224	3,683
	Within Groups	9,307	153	,061	
	Total	9,979	156		

ANOVA

		Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups	,699
	Within Groups	
	Total	
Caracterização do salário atual	Between Groups	,068

	Within Groups	
	Total	
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups	,000
	Within Groups	
	Total	
Caracterização da supervisão atual	Between Groups	,174
	Within Groups	
	Total	
Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups	,037
	Within Groups	
	Total	
Satisfação_global	Between Groups	,013
	Within Groups	
	Total	

Robust Tests of Equality of Means

		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	Welch	,525	3	62,044	,666
Caracterização do salário atual	Welch	2,136	3	66,056	,104
Caracterização de oportunidades de promoção	Welch	7,675	3	58,389	,000
Caracterização da supervisão atual	Welch	2,054	3	56,812	,116
Caracterização dos atuais camaradas	Welch	2,751	3	55,614	,051
Satisfação_global	Welch	3,551	3	59,454	,020

a. Asymptotically F distributed.

5.4) Homogeneidade – relação final H4

ONEWAY Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção
 Caract_supervisão_atual Caract_autais_camaradas Satisfação_global BY TServiço_CAT
 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Caracterização do trabalho atualmente	<=5 anos	39	2,1803	,54651	,08751
	6-10 anos	57	2,2900	,51764	,06856
	11-20 anos	46	2,2481	,53030	,07819
	21-30 anos	16	2,3309	,37418	,09355
	Total	158	2,2549	,51408	,04090
Caracterização do salário atual	<=5 anos	39	1,8376	,53339	,08541
	6-10 anos	57	1,6252	,45635	,06044
	11-20 anos	46	1,6099	,43768	,06453
	21-30 anos	16	1,5764	,26672	,06668
	Total	158	1,6682	,46314	,03685
Caracterização de oportunidades de promoção	<=5 anos	39	1,9088	,52604	,08423
	6-10 anos	57	1,5738	,43087	,05707
	11-20 anos	46	1,4589	,42848	,06318
	21-30 anos	16	1,3681	,39067	,09767
	Total	158	1,6022	,48544	,03862
Caracterização da supervisão atual	<=5 anos	39	2,7364	,32357	,05181
	6-10 anos	57	2,5424	,46830	,06203

	11-20 anos	46	2,6027	,41656	,06142
	21-30 anos	16	2,6389	,45722	,11431
	Total	158	2,6176	,42302	,03365
Caracterização dos atuais camaradas	<=5 anos	39	2,7943	,35661	,05710
	6-10 anos	56	2,6151	,47871	,06397
	11-20 anos	46	2,6649	,38231	,05637
	21-30 anos	16	2,4375	,53050	,13262
	Total	157	2,6561	,43738	,03491
Satisfação_global	<=5 anos	39	1,9096	,25712	,04117
	6-10 anos	56	1,7684	,25712	,03436
	11-20 anos	46	1,7641	,23566	,03475
	21-30 anos	16	1,7253	,20968	,05242
	Total	157	1,7978	,25292	,02019

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
		Lower Bound	Upper Bound		
Caracterização do trabalho atualmente	<=5 anos	2,0032	2,3575	1,00	2,94
	6-10 anos	2,1526	2,4273	1,22	3,00
	11-20 anos	2,0907	2,4056	1,00	3,00
	21-30 anos	2,1315	2,5303	1,89	3,00
	Total	2,1741	2,3357	1,00	3,00
Caracterização do salário atual	<=5 anos	1,6647	2,0105	1,22	3,00
	6-10 anos	1,5042	1,7463	1,00	3,00
	11-20 anos	1,4799	1,7399	1,00	3,00
	21-30 anos	1,4343	1,7185	1,22	1,89
	Total	1,5955	1,7410	1,00	3,00

Caracterização de oportunidades de promoção	<=5 anos	1,7383	2,0794	1,00	3,00
	6-10 anos	1,4595	1,6882	1,00	2,78
	11-20 anos	1,3317	1,5862	1,00	2,78
	21-30 anos	1,1599	1,5762	1,00	2,44
	Total	1,5260	1,6785	1,00	3,00
Caracterização da supervisão atual	<=5 anos	2,6315	2,8413	1,89	3,00
	6-10 anos	2,4181	2,6666	1,28	3,00
	11-20 anos	2,4790	2,7264	1,44	3,00
	21-30 anos	2,3953	2,8825	1,50	3,00
	Total	2,5511	2,6841	1,28	3,00
Caracterização dos atuais camaradas	<=5 anos	2,6787	2,9099	1,56	3,00
	6-10 anos	2,4869	2,7433	1,33	3,00
	11-20 anos	2,5514	2,7784	1,44	3,00
	21-30 anos	2,1548	2,7202	1,50	3,00
	Total	2,5871	2,7250	1,33	3,00
Satisfação_global	<=5 anos	1,8262	1,9929	1,24	2,43
	6-10 anos	1,6995	1,8373	1,10	2,31
	11-20 anos	1,6941	1,8341	1,19	2,44
	21-30 anos	1,6136	1,8370	1,34	2,03
	Total	1,7579	1,8377	1,10	2,44

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	,807	3	154	,492
Caracterização do salário atual	3,551	3	154	,016
Caracterização de oportunidades de promoção	1,425	3	154	,238

Caracterização da supervisão atual	1,788	3	154	,152
Caracterização dos atuais camaradas	4,374	3	153	,006
Satisfação_global	,546	3	153	,652

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups	,382	3	,127	,476
	Within Groups	41,110	154	,267	
	Total	41,492	157		
Caracterização do salário atual	Between Groups	1,516	3	,505	2,419
	Within Groups	32,161	154	,209	
	Total	33,676	157		
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups	5,534	3	1,845	9,029
	Within Groups	31,463	154	,204	
	Total	36,997	157		
Caracterização da supervisão atual	Between Groups	,890	3	,297	1,680
	Within Groups	27,204	154	,177	
	Total	28,094	157		
Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups	1,607	3	,536	2,903
	Within Groups	28,235	153	,185	
	Total	29,842	156		
Satisfação_global	Between Groups	,672	3	,224	3,683
	Within Groups	9,307	153	,061	
	Total	9,979	156		

ANOVA

		Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups	,699
	Within Groups	
	Total	
Caracterização do salário atual	Between Groups	,068
	Within Groups	
	Total	
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups	,000
	Within Groups	
	Total	
Caracterização da supervisão atual	Between Groups	,174
	Within Groups	
	Total	
Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups	,037
	Within Groups	
	Total	
Satisfação_global	Between Groups	,013
	Within Groups	
	Total	

Robust Tests of Equality of Means

		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	Welch	,525	3	62,044	,666
Caracterização do salário atual	Welch	2,136	3	66,056	,104
Caracterização de oportunidades de promoção	Welch	7,675	3	58,389	,000
Caracterização da supervisão atual	Welch	2,054	3	56,812	,116
Caracterização dos atuais camaradas	Welch	2,751	3	55,614	,051
Satisfação_global	Welch	3,551	3	59,454	,020

a. Asymptotically F distributed.

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) TServiço_CA T	(J) TServiço_CA T	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						Caracterização do trabalho atualmente	<=5 anos
		11-20 anos	-,06781	,11246	,931	-,3599	,2243
		21-30 anos	-,15056	,15339	,760	-,5490	,2478
	6-10 anos	<=5 anos	,10966	,10737	,737	-,1692	,3885
		11-20 anos	,04185	,10240	,977	-,2241	,3078
		21-30 anos	-,04089	,14618	,992	-,4206	,3388

	11-20 anos	<=5 anos	,06781	,11246	,931	-,2243	,3599	
		6-10 anos	-,04185	,10240	,977	-,3078	,2241	
		21-30 anos	-,08274	,14996	,946	-,4722	,3067	
	21-30 anos	<=5 anos	,15056	,15339	,760	-,2478	,5490	
		6-10 anos	,04089	,14618	,992	-,3388	,4206	
		11-20 anos	,08274	,14996	,946	-,3067	,4722	
Caracterização do salário atual	<=5 anos	6-10 anos	,21236	,09497	,118	-,0343	,4590	
		11-20 anos	,22770	,09947	,105	-,0307	,4861	
		21-30 anos	,26122	,13567	,222	-,0912	,6136	
	6-10 anos	<=5 anos	-,21236	,09497	,118	-,4590	,0343	
		11-20 anos	,01534	,09057	,998	-,2199	,2506	
		21-30 anos	,04885	,12929	,982	-,2870	,3847	
	11-20 anos	<=5 anos	-,22770	,09947	,105	-,4861	,0307	
		6-10 anos	-,01534	,09057	,998	-,2506	,2199	
		21-30 anos	,03351	,13264	,994	-,3110	,3780	
		21-30 anos	<=5 anos	-,26122	,13567	,222	-,6136	,0912
			6-10 anos	-,04885	,12929	,982	-,3847	,2870
			11-20 anos	-,03351	,13264	,994	-,3780	,3110
Caracterização de oportunidades de promoção	<=5 anos	6-10 anos	,33500*	,09393	,003	,0910	,5790	
		11-20 anos	,44989*	,09839	,000	,1944	,7054	
		21-30 anos	,54078*	,13419	,001	,1922	,8893	
	6-10 anos	<=5 anos	-,33500*	,09393	,003	-,5790	-,0910	
		11-20 anos	,11489	,08959	,575	-,1178	,3476	
		21-30 anos	,20577	,12788	,377	-,1264	,5379	
	11-20 anos	<=5 anos	-,44989*	,09839	,000	-,7054	-,1944	
		6-10 anos	-,11489	,08959	,575	-,3476	,1178	

		21-30 anos	,09088	,13119	,900	-,2499	,4316	
	21-30 anos	<=5 anos	-,54078*	,13419	,001	-,8893	-,1922	
		6-10 anos	-,20577	,12788	,377	-,5379	,1264	
		11-20 anos	-,09088	,13119	,900	-,4316	,2499	
Caracterização da supervisão atual	<=5 anos	6-10 anos	,19401	,08734	,122	-,0328	,4209	
		11-20 anos	,13373	,09149	,463	-,1039	,3713	
		21-30 anos	,09749	,12478	,863	-,2266	,4216	
	6-10 anos	<=5 anos	-,19401	,08734	,122	-,4209	,0328	
		11-20 anos	-,06029	,08330	,887	-,2766	,1561	
		21-30 anos	-,09652	,11891	,849	-,4054	,2123	
	11-20 anos	<=5 anos	-,13373	,09149	,463	-,3713	,1039	
		6-10 anos	,06029	,08330	,887	-,1561	,2766	
		21-30 anos	-,03623	,12199	,991	-,3531	,2806	
		21-30 anos	<=5 anos	-,09749	,12478	,863	-,4216	,2266
			6-10 anos	,09652	,11891	,849	-,2123	,4054
			11-20 anos	,03623	,12199	,991	-,2806	,3531
Caracterização dos atuais camaradas	<=5 anos	6-10 anos	,17921	,08960	,192	-,0535	,4119	
		11-20 anos	,12939	,09351	,511	-,1135	,3723	
		21-30 anos	,35679*	,12754	,029	,0255	,6881	
	6-10 anos	<=5 anos	-,17921	,08960	,192	-,4119	,0535	
		11-20 anos	-,04981	,08548	,937	-,2719	,1722	
		21-30 anos	,17758	,12178	,465	-,1387	,4939	
	11-20 anos	<=5 anos	-,12939	,09351	,511	-,3723	,1135	
		6-10 anos	,04981	,08548	,937	-,1722	,2719	
		21-30 anos	,22739	,12468	,266	-,0965	,5513	
		21-30 anos	<=5 anos	-,35679*	,12754	,029	-,6881	-,0255

		6-10 anos	-,17758	,12178	,465	-,4939	,1387
		11-20 anos	-,22739	,12468	,266	-,5513	,0965
Satisfação_global	<=5 anos	6-10 anos	,14118*	,05144	,034	,0076	,2748
		11-20 anos	,14548*	,05369	,037	,0060	,2849
		21-30 anos	,18429	,07322	,061	-,0059	,3745
	6-10 anos	<=5 anos	-,14118*	,05144	,034	-,2748	-,0076
		11-20 anos	,00431	,04908	1,000	-,1232	,1318
		21-30 anos	,04311	,06991	,927	-,1385	,2247
	11-20 anos	<=5 anos	-,14548*	,05369	,037	-,2849	-,0060
		6-10 anos	-,00431	,04908	1,000	-,1318	,1232
		21-30 anos	,03880	,07158	,949	-,1471	,2247
21-30 anos	<=5 anos	-,18429	,07322	,061	-,3745	,0059	
	6-10 anos	-,04311	,06991	,927	-,2247	,1385	
	11-20 anos	-,03880	,07158	,949	-,2247	,1471	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

Caracterização do trabalho atualmente

Tukey HSD^{a,b}

TServiço_CAT	N	Subset for alpha = 0.05
		1
<=5 anos	39	2,1803
11-20 anos	46	2,2481
6-10 anos	57	2,2900
21-30 anos	16	2,3309
Sig.		,656

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 31,391.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Caracterização do salário atual

Tukey HSD^{a,b}

TServiço_CAT	N	Subset for alpha = 0.05
		1
21-30 anos	16	1,5764
11-20 anos	46	1,6099
6-10 anos	57	1,6252
<=5 anos	39	1,8376
Sig.		,111

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 31,391.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Caracterização de oportunidades de promoção

Tukey HSD^{a,b}

TServiço_CAT	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
21-30 anos	16	1,3681	
11-20 anos	46	1,4589	
6-10 anos	57	1,5738	

<=5 anos	39	1,9088
Sig.	,276	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 31,391.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Caracterização da supervisão atual

Tukey HSD^{a,b}

TServiço_CAT	N	Subset for alpha = 0.05
		1
6-10 anos	57	2,5424
11-20 anos	46	2,6027
21-30 anos	16	2,6389
<=5 anos	39	2,7364
Sig.		,264

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 31,391.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Caracterização dos atuais camaradas

Tukey HSD^{a,b}

TServiço_CAT	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
21-30 anos	16	2,4375	

6-10 anos	56	2,6151	2,6151
11-20 anos	46	2,6649	2,6649
<=5 anos	39		2,7943
Sig.		,160	,354

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 31,314.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Satisfação_global

Tukey HSD^{a,b}

		Subset for alpha = 0.05	
TServiço_CAT	N	1	2
21-30 anos	16	1,7253	
11-20 anos	46	1,7641	1,7641
6-10 anos	56	1,7684	1,7684
<=5 anos	39		1,9096
Sig.		,900	,095

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 31,314.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

6) HIPOTESE 5 - Existem diferenças significativas entre militares de diferentes categorias, ao nível da satisfação no trabalho.

FILTER OFF.

USE ALL.

EXECUTE.

ONEWAY Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção
 Caract_supervisão_atual Caract_autais_camaradas Satisfação_global BY Categoria
 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Caracterização do trabalho atualmente	Praça	160	2,2538	,51279	,04054
	Sargento	82	2,4706	,44965	,04966
	Oficial	44	2,6553	,25713	,03876
	Total	286	2,3777	,48697	,02880
Caracterização do salário atual	Praça	160	1,6675	,46132	,03647
	Sargento	82	1,7597	,45040	,04974
	Oficial	44	1,8611	,38350	,05781
	Total	286	1,7237	,45125	,02668
Caracterização de oportunidades de promoção	Praça	160	1,5961	,48563	,03839
	Sargento	82	1,6057	,50757	,05605
	Oficial	44	2,1111	,51002	,07689
	Total	286	1,6781	,52751	,03119
Caracterização da supervisão atual	Praça	160	2,6206	,42151	,03332
	Sargento	81	2,7963	,27680	,03076
	Oficial	43	2,7610	,29185	,04451

	Total	284	2,6920	,37529	,02227
Caracterização dos atuais camaradas	Praça	159	2,6506	,43841	,03477
	Sargento	82	2,6959	,33023	,03647
	Oficial	43	2,8385	,18137	,02766
	Total	284	2,6921	,38423	,02280
Satisfação_global	Praça	159	1,7961	,25186	,01997
	Sargento	81	1,8866	,21482	,02387
	Oficial	43	2,0385	,16762	,02556
	Total	283	1,8588	,24532	,01458

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
		Lower Bound	Upper Bound		
Caracterização do trabalho atualmente	Praça	2,1737	2,3338	1,00	3,00
	Sargento	2,3718	2,5694	1,33	3,00
	Oficial	2,5771	2,7335	1,78	3,00
	Total	2,3210	2,4344	1,00	3,00
Caracterização do salário atual	Praça	1,5955	1,7396	1,00	3,00
	Sargento	1,6607	1,8586	1,00	3,00
	Oficial	1,7445	1,9777	1,22	3,00
	Total	1,6712	1,7762	1,00	3,00
Caracterização de oportunidades de promoção	Praça	1,5203	1,6719	1,00	3,00
	Sargento	1,4942	1,7172	1,00	3,00
	Oficial	1,9561	2,2662	1,22	2,89
	Total	1,6167	1,7395	1,00	3,00
Caracterização da supervisão atual	Praça	2,5548	2,6864	1,28	3,00
	Sargento	2,7351	2,8575	1,56	3,00

	Oficial	2,6712	2,8508	1,83	3,00
	Total	2,6481	2,7358	1,28	3,00
Caracterização dos atuais camaradas	Praça	2,5820	2,7193	1,33	3,00
	Sargento	2,6233	2,7684	1,67	3,00
	Oficial	2,7827	2,8943	2,22	3,00
	Total	2,6473	2,7370	1,33	3,00
Satisfação_global	Praça	1,7567	1,8356	1,10	2,44
	Sargento	1,8391	1,9341	1,25	2,30
	Oficial	1,9870	2,0901	1,68	2,42
	Total	1,8301	1,8875	1,10	2,44

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	13,073	2	283	,000
Caracterização do salário atual	1,777	2	283	,171
Caracterização de oportunidades de promoção	,210	2	283	,810
Caracterização da supervisão atual	11,820	2	281	,000
Caracterização dos atuais camaradas	14,876	2	281	,000
Satisfação_global	4,264	2	280	,015

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups	6,556	2	3,278	15,201
	Within Groups	61,029	283	,216	
	Total	67,585	285		
Caracterização do salário atual	Between Groups	1,442	2	,721	3,604
	Within Groups	56,593	283	,200	
	Total	58,034	285		
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups	9,756	2	4,878	19,848
	Within Groups	69,551	283	,246	
	Total	79,307	285		
Caracterização da supervisão atual	Between Groups	1,901	2	,950	7,036
	Within Groups	37,957	281	,135	
	Total	39,858	283		
Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups	1,196	2	,598	4,141
	Within Groups	40,583	281	,144	
	Total	41,779	283		
Satisfação_global	Between Groups	2,077	2	1,038	19,522
	Within Groups	14,894	280	,053	
	Total	16,971	282		

ANOVA

		Sig.
Caracterização do trabalho atualmente	Between Groups	,000
	Within Groups	
	Total	
Caracterização do salário atual	Between Groups	,028
	Within Groups	

	Total	
Caracterização de oportunidades de promoção	Between Groups	,000
	Within Groups	
	Total	
Caracterização da supervisão atual	Between Groups	,001
	Within Groups	
	Total	
Caracterização dos atuais camaradas	Between Groups	,017
	Within Groups	
	Total	
Satisfação_global	Between Groups	,000
	Within Groups	
	Total	

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Categoria	(J) Categoria	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval
						Lower Bound
Caracterização do trabalho atualmente	Praça	Sargento	-,21685*	,06307	,002	-,3655
		Oficial	-,40153*	,07905	,000	-,5878
	Sargento	Praça	,21685*	,06307	,002	,0683
		Oficial	-,18467	,08678	,086	-,3891
	Oficial	Praça	,40153*	,07905	,000	,2153
		Sargento	,18467	,08678	,086	-,0198

Caracterização do salário atual	Praça	Sargento	-,09212	,06073	,285	-,2352
		Oficial	-,19358*	,07612	,031	-,3729
	Sargento	Praça	,09212	,06073	,285	-,0510
		Oficial	-,10146	,08357	,446	-,2984
	Oficial	Praça	,19358*	,07612	,031	,0142
		Sargento	,10146	,08357	,446	-,0954
Caracterização de oportunidades de promoção	Praça	Sargento	-,00960	,06733	,989	-,1682
		Oficial	-,51502*	,08439	,000	-,7138
	Sargento	Praça	,00960	,06733	,989	-,1490
		Oficial	-,50542*	,09264	,000	-,7237
	Oficial	Praça	,51502*	,08439	,000	,3162
		Sargento	,50542*	,09264	,000	,2871
Caracterização da supervisão atual	Praça	Sargento	-,17567*	,05012	,002	-,2938
		Oficial	-,14035	,06313	,069	-,2891
	Sargento	Praça	,17567*	,05012	,002	,0576
		Oficial	,03531	,06935	,867	-,1281
	Oficial	Praça	,14035	,06313	,069	-,0084
		Sargento	-,03531	,06935	,867	-,1987
Caracterização dos atuais camaradas	Praça	Sargento	-,04522	,05167	,656	-,1670
		Oficial	-,18787*	,06532	,012	-,3418
	Sargento	Praça	,04522	,05167	,656	-,0765
		Oficial	-,14265	,07155	,116	-,3112
	Oficial	Praça	,18787*	,06532	,012	,0340
		Sargento	,14265	,07155	,116	-,0259
Satisfação_global	Praça	Sargento	-,09050*	,03148	,012	-,1647
		Oficial	-,24244*	,03964	,000	-,3359

Sargento	Praça	,09050*	,03148	,012	,0163
	Oficial	-,15194*	,04352	,002	-,2545
Oficial	Praça	,24244*	,03964	,000	,1490
	Sargento	,15194*	,04352	,002	,0494

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Categoria	(J) Categoria	95% Confidence Interval	
			Upper Bound	
Caracterização do trabalho atualmente	Praça	Sargento	-,0683	
		Oficial	-,2153	
	Sargento	Praça	,3655	
		Oficial	,0198	
	Oficial	Praça	,5878	
		Sargento	,3891	
	Caracterização do salário atual	Praça	Sargento	,0510
			Oficial	-,0142
Sargento		Praça	,2352	
		Oficial	,0954	
Oficial		Praça	,3729	
		Sargento	,2984	
Caracterização de oportunidades de promoção		Praça	Sargento	,1490
			Oficial	-,3162
	Sargento	Praça	,1682	
		Oficial	-,2871	
	Oficial	Praça	,7138	

		Sargento	,7237
Caracterização da supervisão atual	Praça	Sargento	-,0576
		Oficial	,0084
	Sargento	Praça	,2938
		Oficial	,1987
	Oficial	Praça	,2891
	Sargento	,1281	
Caracterização dos atuais camaradas	Praça	Sargento	,0765
		Oficial	-,0340
	Sargento	Praça	,1670
		Oficial	,0259
	Oficial	Praça	,3418
	Sargento	,3112	
Satisfação_global	Praça	Sargento	-,0163
		Oficial	-,1490
	Sargento	Praça	,1647
		Oficial	-,0494
	Oficial	Praça	,3359
	Sargento	,2545	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

Caracterização do trabalho atualmente

Tukey HSD^{a,b}

Categoria	N	Subset for alpha = 0.05

		1	2	3
Praça	160	2,2538		
Sargento	82		2,4706	
Oficial	44			2,6553
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 72,864.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Caracterização do salário atual

Tukey HSD^{a,b}

Categoria	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Praça	160	1,6675	
Sargento	82	1,7597	1,7597
Oficial	44		1,8611
Sig.		,429	,358

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 72,864.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Caracterização de oportunidades de promoção

Tukey HSD^{a,b}

Categoria	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Praça	160	1,5961	
Sargento	82	1,6057	
Oficial	44		2,1111
Sig.		,993	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 72,864.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Caracterização da supervisão atual

Tukey HSD^{a,b}

Categoria	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Praça	160	2,6206	
Oficial	43	2,7610	2,7610
Sargento	81		2,7963
Sig.		,059	,833

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 71,682.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Caracterização dos atuais camaradas

Tukey HSD^{a,b}

Categoria	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Praça	159	2,6506	
Sargento	82	2,6959	2,6959
Oficial	43		2,8385
Sig.		,756	,065

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 71,873.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Satisfação_global

Tukey HSD^{a,b}

Categoria	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Praça	159	1,7961	
Sargento	81	1,8866	
Oficial	43		2,0385
Sig.		,051	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 71,615.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

7) HIPÓTESE 6 - Os fatores demográficos (sexo, habilitações literárias, categoria, situação profissional e tempo de serviço) estão significativamente associados à satisfação do trabalho dos militares da marinha.

/COMPRESSED.

CORRELATIONS

/VARIABLES=Homem Idade EC Habilidade Categoria TS Caract_trab_atualmente

Caract_salário_atual

Caract_oportunidades_promoção Caract_supervisão_atual Caract_autais_camaradas

Satisfação_global

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

FREQUENCIES VARIABLES=EC

/ORDER=ANALYSIS.

CORRELATIONS

/VARIABLES=Homem Idade EC Habilidade Categoria TS Caract_trab_atualmente

Caract_salário_atual

Caract_oportunidades_promoção Caract_supervisão_atual Caract_autais_camaradas

Satisfação_global

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

CORRELATIONS

/VARIABLES=TS Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual

Caract_oportunidades_promoção

Caract_supervisão_atual Caract_autais_camaradas Satisfação_global Homem Idade EC

Habilitações

Categoria SP

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

CORRELATIONS

/VARIABLES=Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção

Caract_supervisão_atual Caract_autais_camaradas Satisfação_global Homem Idade EC

Habilitações

Categoria SP TS

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Caracterizaçã o do trabalho atualmente	Caracterizaçã o do salário atual	Caracterizaçã o de oportunidades de promoção	Caracterizaçã o da supervisão atual
Caracterização do trabalho atualmente	Pearson Correlation	1	,156**	,342**	,407**
	Sig. (2-tailed)		,008	,000	,000
	N	288	288	288	286
Caracterização do salário atual	Pearson Correlation	,156**	1	,336**	,220**
	Sig. (2-tailed)	,008		,000	,000
	N	288	288	288	286
Caracterização de oportunidades de promoção	Pearson Correlation	,342**	,336**	1	,209**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	288	288	288	286
Caracterização da supervisão atual	Pearson Correlation	,407**	,220**	,209**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	286	286	286	286
Caracterização dos atuais camaradas	Pearson Correlation	,393**	,139*	,266**	,469**
	Sig. (2-tailed)	,000	,019	,000	,000
	N	286	286	286	285
Satisfação_global	Pearson Correlation	,708**	,573**	,699**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	285	285	285	285
Sexo	Pearson Correlation	-,054	-,058	-,198**	,019
	Sig. (2-tailed)	,360	,328	,001	,754
	N	288	288	288	286
Idade	Pearson Correlation	,090	-,180**	-,221**	,058

	Sig. (2-tailed)	,143	,003	,000	,345
	N	265	265	265	263
Estado Civil	Pearson Correlation	,093	-,161**	-,119*	,054
	Sig. (2-tailed)	,115	,006	,044	,361
	N	288	288	288	286
Habilitações Literárias	Pearson Correlation	,212**	,171**	,369**	,062
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,299
	N	288	288	288	286
Categoria	Pearson Correlation	,311**	,158**	,288**	,183**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,002
	N	286	286	286	284
Situação Profissional	Pearson Correlation	,156**	-,057	-,085	,099
	Sig. (2-tailed)	,008	,339	,148	,095
	N	288	288	288	286
Tempo de Serviço	Pearson Correlation	,109	-,173**	-,230**	,042
	Sig. (2-tailed)	,068	,004	,000	,484
	N	282	282	282	280

Correlations

		Caracterização dos atuais camaradas	Satisfação global	Sexo	Idade	Estado Civil
Caracterização do trabalho atualmente	Pearson Correlation	,393**	,708**	-,054	,090	,093
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,360	,143	,115
	N	286	285	288	265	288
Caracterização do salário atual	Pearson Correlation	,139*	,573**	-,058	-,180**	-,161**

	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,328	,003	,006
	N	286	285	288	265	288
Caracterização de oportunidades de promoção	Pearson Correlation	,266**	,699**	-,198**	-,221**	-,119*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,044
	N	286	285	288	265	288
Caracterização da supervisão atual	Pearson Correlation	,469**	,655**	,019	,058	,054
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,754	,345	,361
	N	285	285	286	263	286
Caracterização dos atuais camaradas	Pearson Correlation	1	,649**	-,077	-,092	-,043
	Sig. (2-tailed)		,000	,195	,138	,474
	N	286	285	286	263	286
Satisfação_global	Pearson Correlation	,649**	1	-,125*	-,114	-,065
	Sig. (2-tailed)	,000		,035	,065	,271
	N	285	285	285	262	285
Sexo	Pearson Correlation	-,077	-,125*	1	,110	,117*
	Sig. (2-tailed)	,195	,035		,075	,047
	N	286	285	288	265	288
Idade	Pearson Correlation	-,092	-,114	,110	1	,639**
	Sig. (2-tailed)	,138	,065	,075		,000
	N	263	262	265	265	265
Estado Civil	Pearson Correlation	-,043	-,065	,117*	,639**	1
	Sig. (2-tailed)	,474	,271	,047	,000	

	N	286	285	288	265	288
Habilitações Literárias	Pearson Correlation	,150*	,312**	-,143*	-,121*	-,126*
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,015	,048	,032
	N	286	285	288	265	288
Categoria	Pearson Correlation	,160**	,346**	-,019	,161**	,143*
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,748	,009	,015
	N	284	283	286	264	286
Situação Profissional	Pearson Correlation	-,024	,019	,085	,580**	,439**
	Sig. (2-tailed)	,690	,749	,151	,000	,000
	N	286	285	288	265	288
Tempo de Serviço	Pearson Correlation	-,114	-,118*	,095	,966**	,623**
	Sig. (2-tailed)	,056	,049	,112	,000	,000
	N	280	279	282	263	282

Correlations

		Habilitações Literárias	Categoria	Situação Profissional	Tempo de Serviço
Caracterização do trabalho atualmente	Pearson Correlation	,212**	,311**	,156**	,109
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,068
	N	288	286	288	282
Caracterização do salário atual	Pearson Correlation	,171**	,158**	-,057	-,173**
	Sig. (2-tailed)	,004	,008	,339	,004
	N	288	286	288	282
	Pearson Correlation	,369**	,288**	-,085	-,230**

Caracterização de oportunidades de promoção	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,148	,000
	N	288	286	288	282
Caracterização da supervisão atual	Pearson Correlation	,062	,183**	,099	,042
	Sig. (2-tailed)	,299	,002	,095	,484
	N	286	284	286	280
Caracterização dos atuais camaradas	Pearson Correlation	,150*	,160**	-,024	-,114
	Sig. (2-tailed)	,011	,007	,690	,056
	N	286	284	286	280
Satisfação_global	Pearson Correlation	,312**	,346**	,019	-,118*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,749	,049
	N	285	283	285	279
Sexo	Pearson Correlation	-,143*	-,019	,085	,095
	Sig. (2-tailed)	,015	,748	,151	,112
	N	288	286	288	282
Idade	Pearson Correlation	-,121*	,161**	,580**	,966**
	Sig. (2-tailed)	,048	,009	,000	,000
	N	265	264	265	263
Estado Civil	Pearson Correlation	-,126*	,143*	,439**	,623**
	Sig. (2-tailed)	,032	,015	,000	,000
	N	288	286	288	282
Habilitações Literárias	Pearson Correlation	1	,758**	,179**	-,099
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,098
	N	288	286	288	282
Categoria	Pearson Correlation	,758**	1	,413**	,184**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002
	N	286	286	286	282

Situação Profissional	Pearson Correlation	,179**	,413**	1	,606**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000
	N	288	286	288	282
Tempo de Serviço	Pearson Correlation	-,099	,184**	,606**	1
	Sig. (2-tailed)	,098	,002	,000	
	N	282	282	282	282

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

T-TEST GROUPS=SP(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=Caract_trab_atualmente Caract_salário_atual Caract_oportunidades_promoção

Caract_supervisão_atual Caract_autais_camaradas Satisfação_global

/CRITERIA=CI(.95).

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Caract_trab_atualmente

/METHOD=ENTER Homem Habilitações Sargento Oficial Quadro_Permanente TS

/PARTIALPLOT ALL

/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/SAVE ZRESID.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Caracterização do trabalho atualmente

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,320 ^a	,102	,083	,46647	1,738

a. Predictors: (Constant), Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias

b. Dependent Variable: Caracterização do trabalho atualmente

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,806	6	1,134	5,213	,000 ^b
	Residual	59,839	275	,218		
	Total	66,645	281			

a. Dependent Variable: Caracterização do trabalho atualmente

b. Predictors: (Constant), Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,370	,156		15,173	,000
	Sexo	-,105	,100	-,061	-1,053	,293
	Habilitações Literárias	-,031	,048	-,080	-,649	,517
	Sargento	,195	,073	,181	2,667	,008
	Oficial	,484	,171	,361	2,837	,005
	Situação Profissional	,009	,093	,008	,099	,921
	Tempo de Serviço	,003	,005	,049	,645	,519

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sexo	,957	1,045
	Habilitações Literárias	,214	4,663
	Sargento	,709	1,411
	Oficial	,201	4,969
	Situação Profissional	,534	1,874
	Tempo de Serviço	,567	1,763

a. Dependent Variable: Caracterização do trabalho atualmente

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Variance Proportions			
			Condition Index	(Constant)	Sexo	Habilitações Literárias
1	1	5,047	1,000	,00	,00	,00
	2	1,122	2,121	,00	,00	,00
	3	,446	3,365	,01	,02	,00
	4	,217	4,818	,01	,05	,02
	5	,082	7,868	,00	,04	,00
	6	,068	8,638	,04	,58	,21
	7	,018	16,609	,94	,31	,77

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions			
		Sargento	Oficial	Situação Profissional	Tempo de Serviço
1	1	,01	,00	,00	,00
	2	,14	,08	,00	,00
	3	,62	,08	,00	,00
	4	,12	,01	,09	,30
	5	,03	,06	,86	,56
	6	,01	,19	,04	,05
	7	,07	,58	,00	,07

a. Dependent Variable: Caracterização do trabalho atualmente

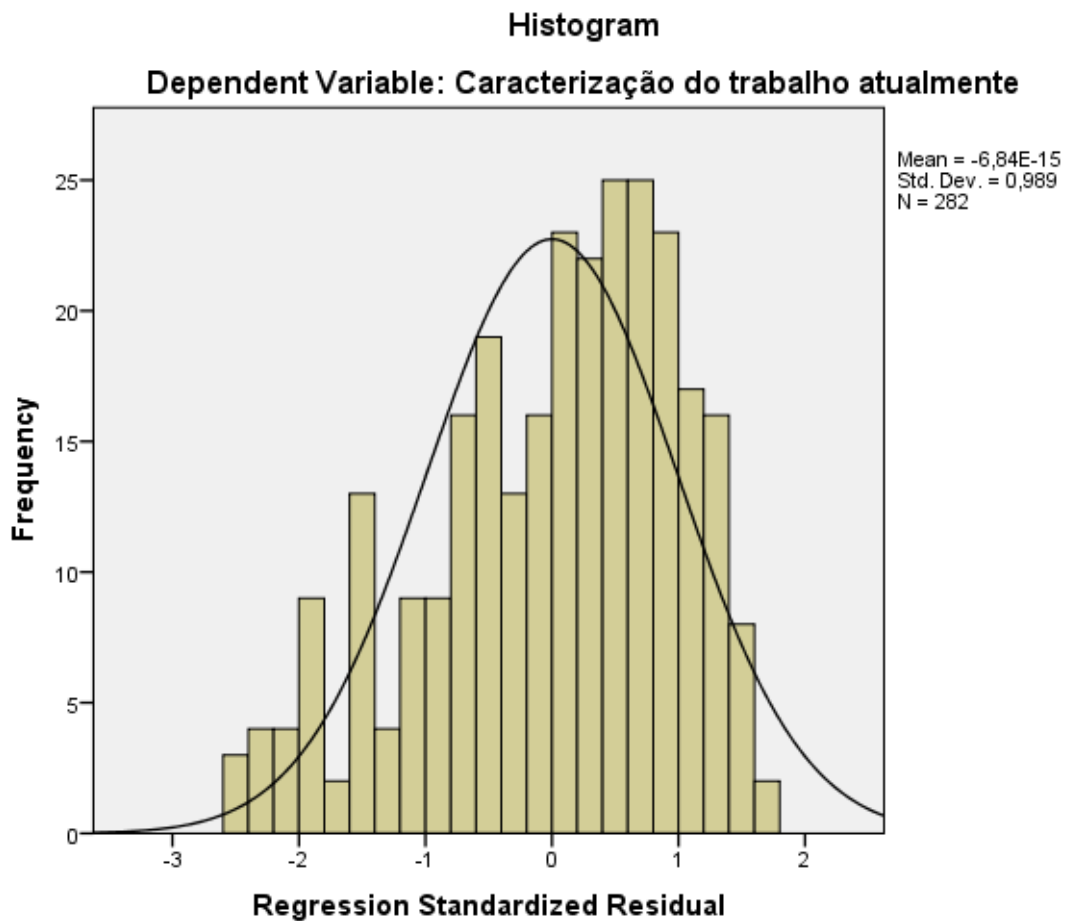
Residuals Statistics^a

Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
---------	---------	------	----------------	---

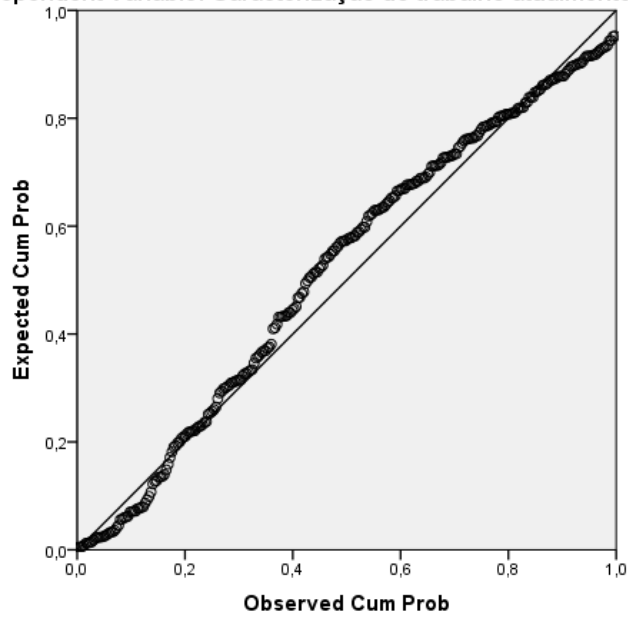
Predicted Value	2,1335	2,7596	2,3756	,15563	282
Residual	-1,20513	,77809	,00000	,46147	282
Std. Predicted Value	-1,555	2,468	,000	1,000	282
Std. Residual	-2,583	1,668	,000	,989	282

a. Dependent Variable: Caracterização do trabalho atualmente

Charts

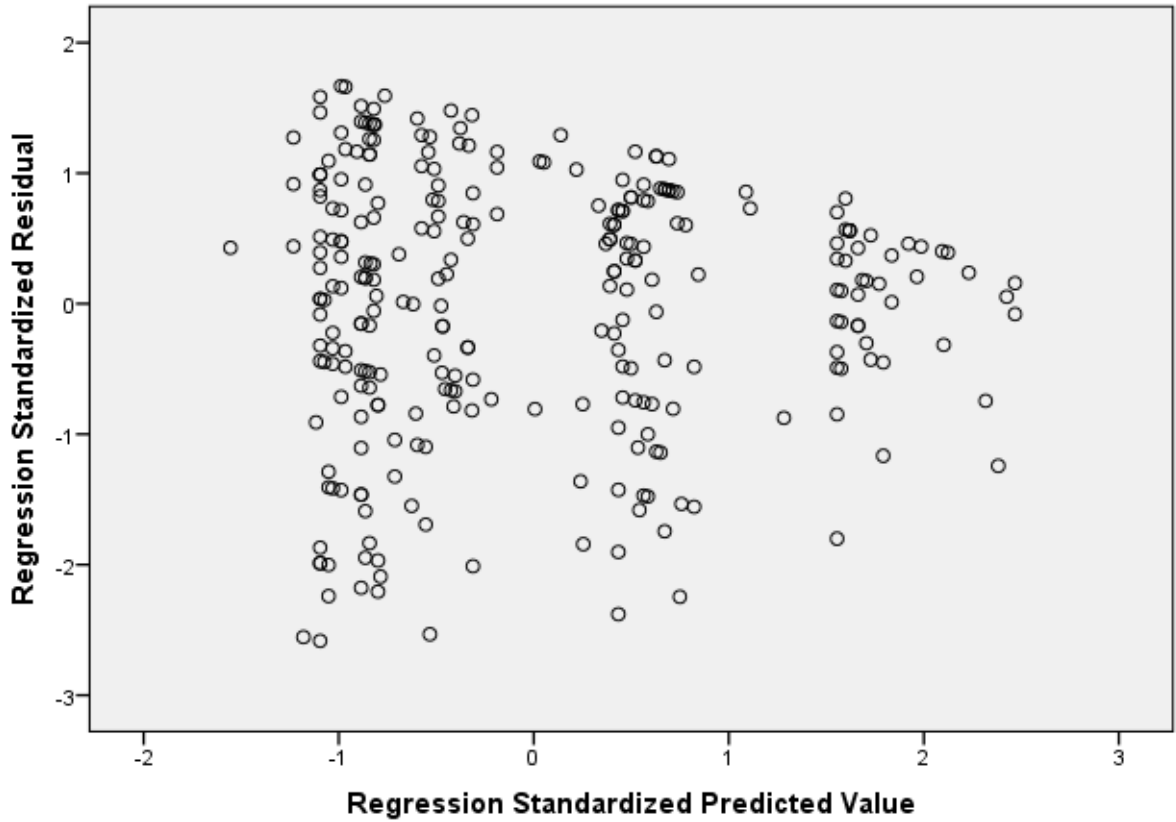


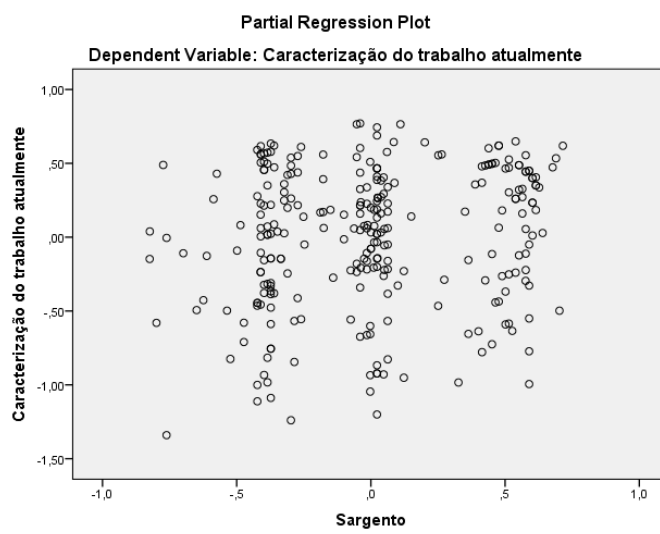
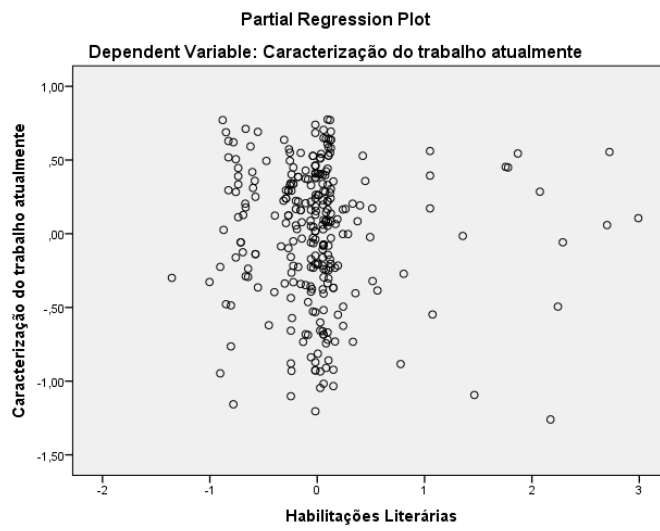
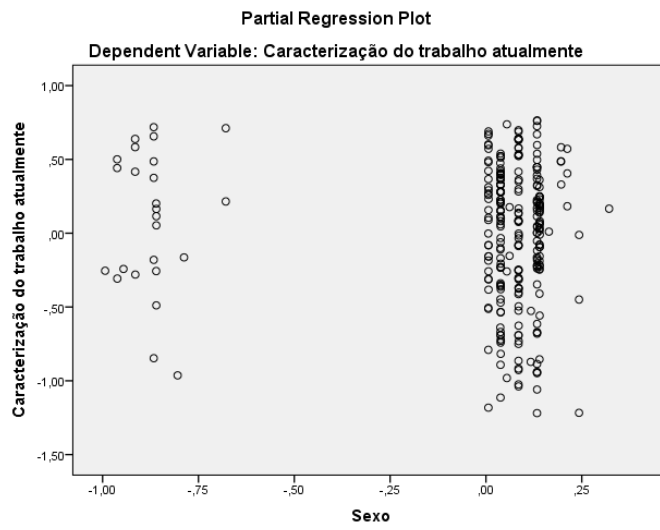
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Caracterização do trabalho atualmente

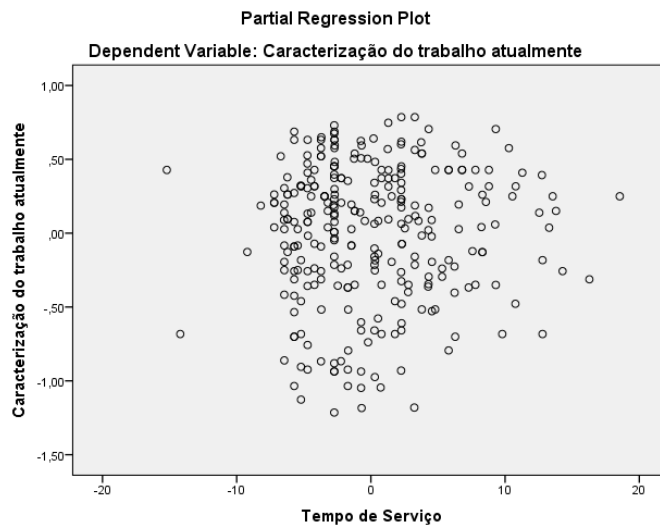
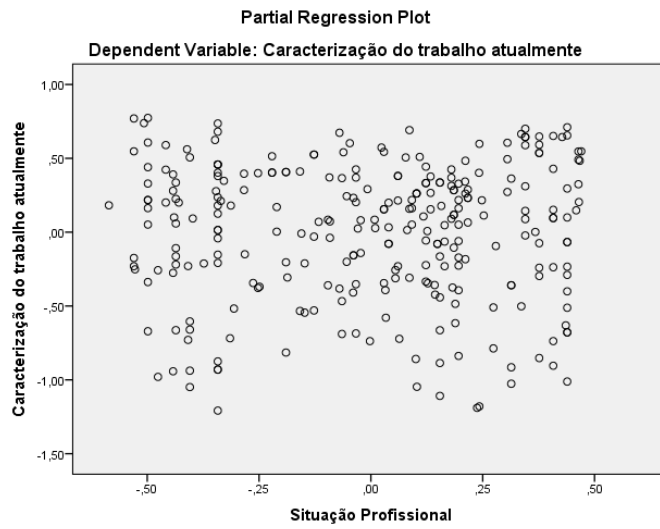
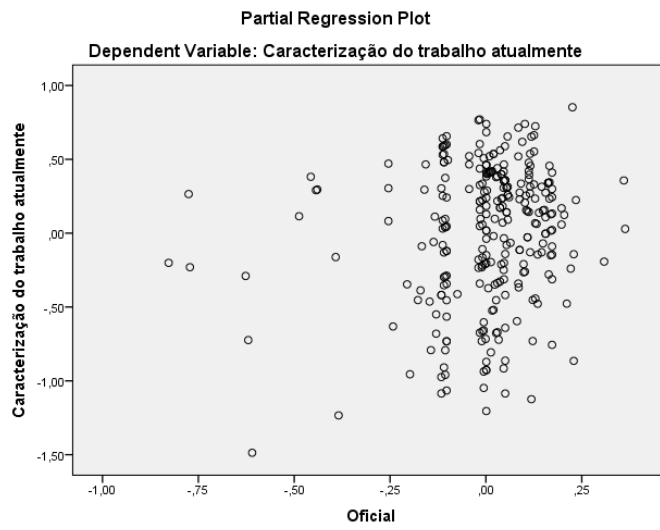


Scatterplot

Dependent Variable: Caracterização do trabalho atualmente







```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Caract_salário_atual
/METHOD=ENTER Homem Habilitações Sargento Oficial Quadro_Permanente TS
/PARTIALPLOT ALL
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE ZRESID.

```

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Caracterização do salário atual

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,276 ^a	,076	,056	,44053	1,977

a. Predictors: (Constant), Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias

b. Dependent Variable: Caracterização do salário atual

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,405	6	,734	3,783	,001 ^b
	Residual	53,368	275	,194		
	Total	57,772	281			

a. Dependent Variable: Caracterização do salário atual

b. Predictors: (Constant), Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,779	,147		12,064	,000
	Sexo	-,047	,094	-,030	-,499	,618
	Habilitações Literárias	,042	,046	,114	,912	,362
	Sargento	,173	,069	,172	2,496	,013
	Oficial	,092	,161	,074	,571	,569
	Situação Profissional	-,028	,088	-,025	-,320	,749
	Tempo de Serviço	-,013	,005	-,201	-2,610	,010

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sexo	,957	1,045
	Habilitações Literárias	,214	4,663

Sargento	,709	1,411
Oficial	,201	4,969
Situação Profissional	,534	1,874
Tempo de Serviço	,567	1,763

a. Dependent Variable: Caracterização do salário atual

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Sexo	Habilitações Literárias
1	1	5,047	1,000	,00	,00	,00
	2	1,122	2,121	,00	,00	,00
	3	,446	3,365	,01	,02	,00
	4	,217	4,818	,01	,05	,02
	5	,082	7,868	,00	,04	,00
	6	,068	8,638	,04	,58	,21
	7	,018	16,609	,94	,31	,77

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions			
		Sargento	Oficial	Situação Profissional	Tempo de Serviço
1	1	,01	,00	,00	,00
	2	,14	,08	,00	,00
	3	,62	,08	,00	,00
	4	,12	,01	,09	,30
	5	,03	,06	,86	,56
	6	,01	,19	,04	,05

7	,07	,58	,00	,07
---	-----	-----	-----	-----

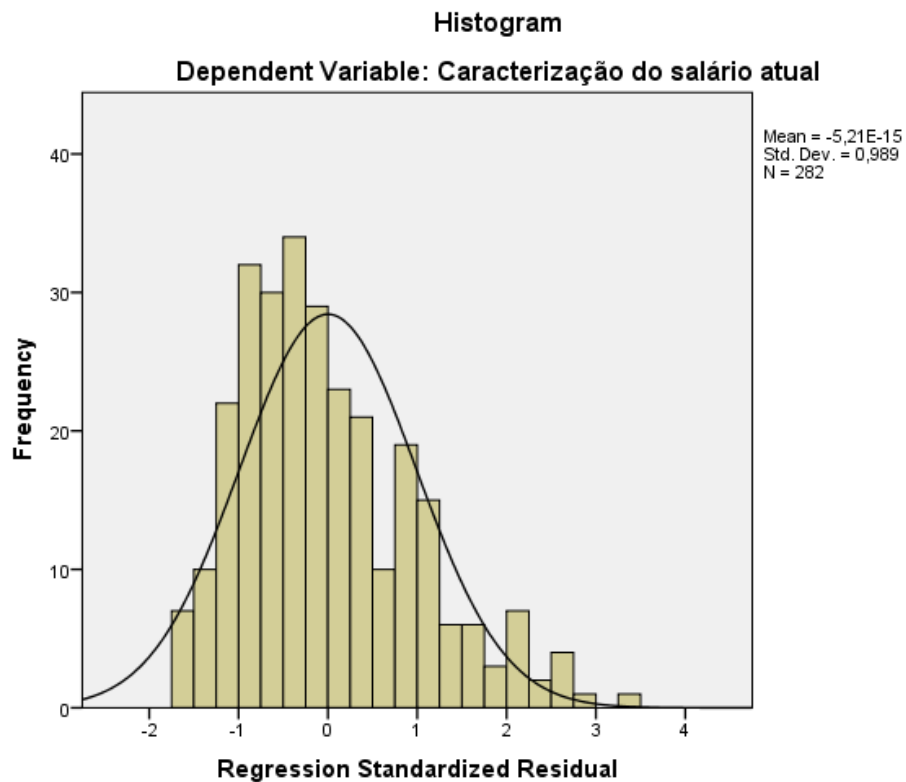
a. Dependent Variable: Caracterização do salário atual

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,4030	1,9876	1,7257	,12520	282
Residual	-,74221	1,51047	,00000	,43580	282
Std. Predicted Value	-2,577	2,092	,000	1,000	282
Std. Residual	-1,685	3,429	,000	,989	282

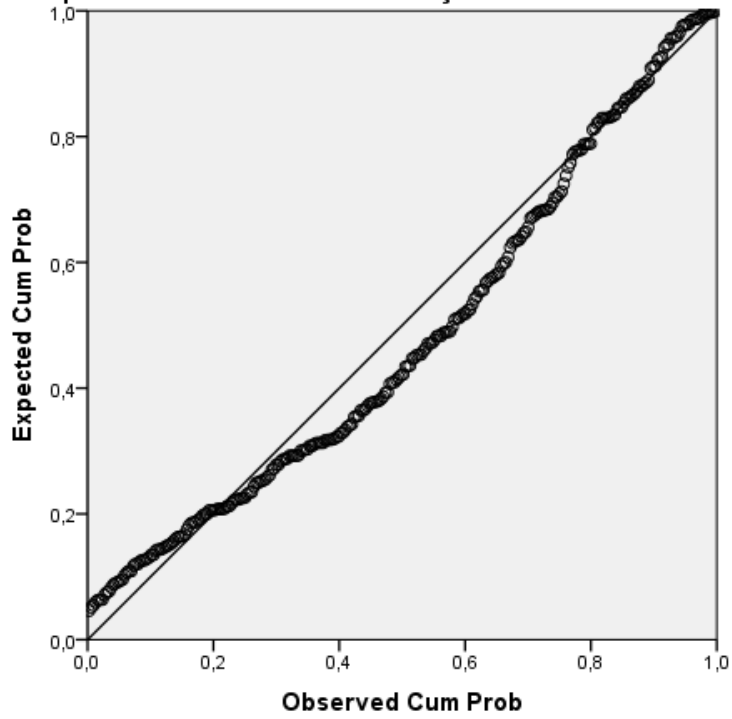
a. Dependent Variable: Caracterização do salário atual

Charts



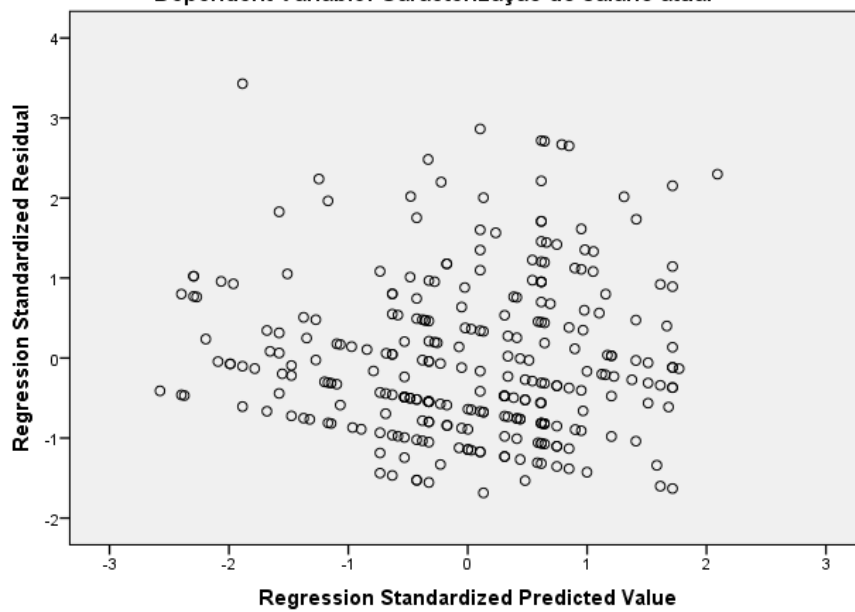
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

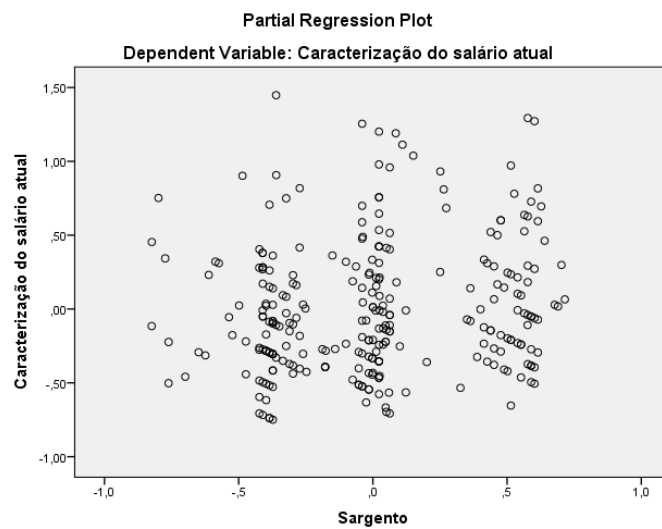
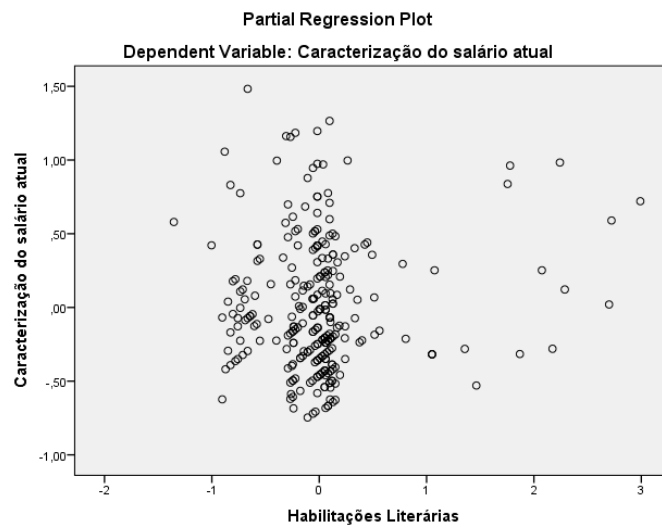
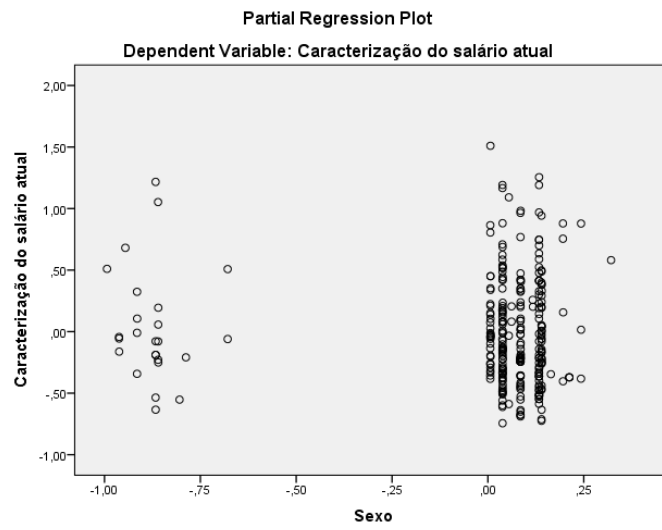
Dependent Variable: Caracterização do salário atual

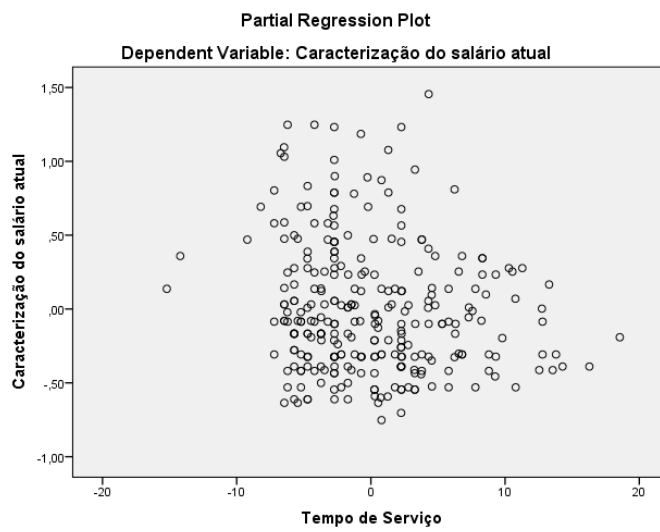
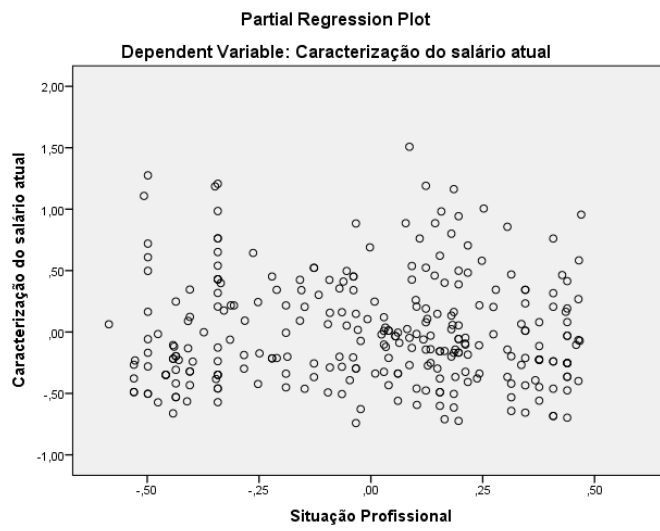
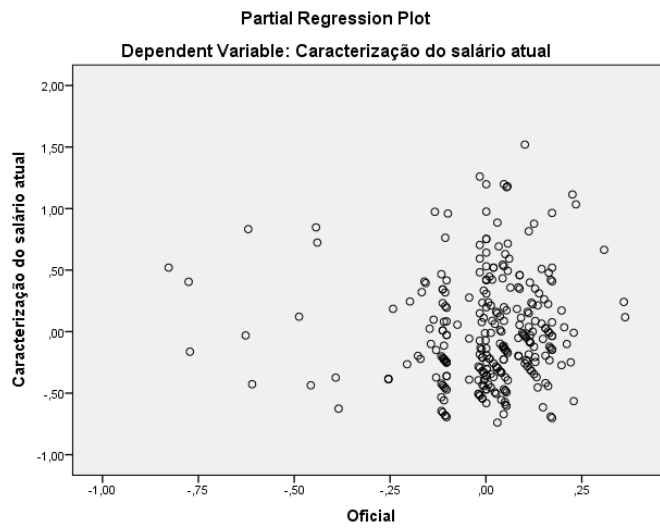


Scatterplot

Dependent Variable: Caracterização do salário atual







```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Caract_oportunidades_promoção
/METHOD=ENTER Homem Habilitações Sargento Oficial Quadro_Permanente TS
/PARTIALPLOT ALL
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE ZRESID.

```

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Caracterização de oportunidades de promoção

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,459 ^a	,210	,193	,47453	1,941

a. Predictors: (Constant), Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias

b. Dependent Variable: Caracterização de oportunidades de promoção

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,500	6	2,750	12,212	,000 ^b
	Residual	61,923	275	,225		
	Total	78,422	281			

a. Dependent Variable: Caracterização de oportunidades de promoção

b. Predictors: (Constant), Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,946	,159		12,250	,000
	Sexo	-,274	,102	-,148	-2,695	,007
	Habilitações Literárias	,056	,049	,132	1,144	,254
	Sargento	,123	,074	,105	1,658	,099
	Oficial	,384	,174	,264	2,210	,028
	Situação Profissional	-,103	,095	-,080	-1,091	,276
	Tempo de Serviço	-,014	,005	-,184	-2,586	,010

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sexo	,957	1,045
	Habilitações Literárias	,214	4,663

Sargento	,709	1,411
Oficial	,201	4,969
Situação Profissional	,534	1,874
Tempo de Serviço	,567	1,763

a. Dependent Variable: Caracterização de oportunidades de promoção

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Sexo	Habilitações Literárias
1	1	5,047	1,000	,00	,00	,00
	2	1,122	2,121	,00	,00	,00
	3	,446	3,365	,01	,02	,00
	4	,217	4,818	,01	,05	,02
	5	,082	7,868	,00	,04	,00
	6	,068	8,638	,04	,58	,21
	7	,018	16,609	,94	,31	,77

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions			
		Sargento	Oficial	Situação Profissional	Tempo de Serviço
1	1	,01	,00	,00	,00
	2	,14	,08	,00	,00
	3	,62	,08	,00	,00
	4	,12	,01	,09	,30
	5	,03	,06	,86	,56
	6	,01	,19	,04	,05

	7	,07	,58	,00	,07
--	---	-----	-----	-----	-----

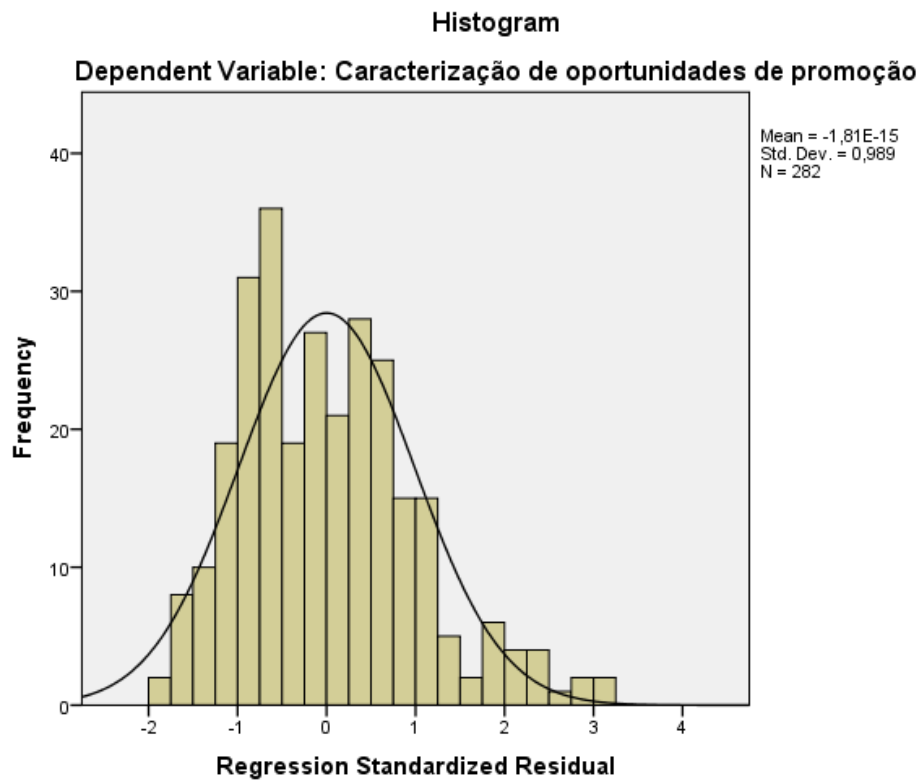
a. Dependent Variable: Caracterização de oportunidades de promoção

Residuals Statistics^a

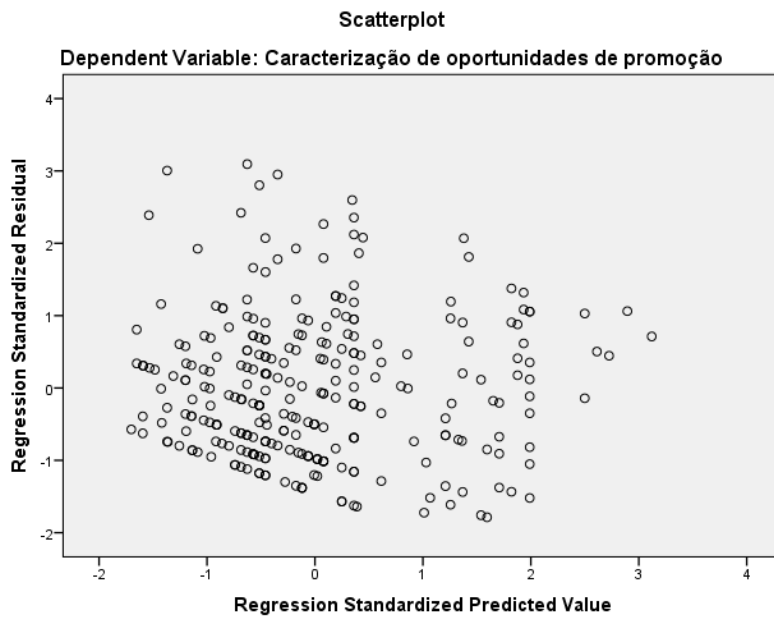
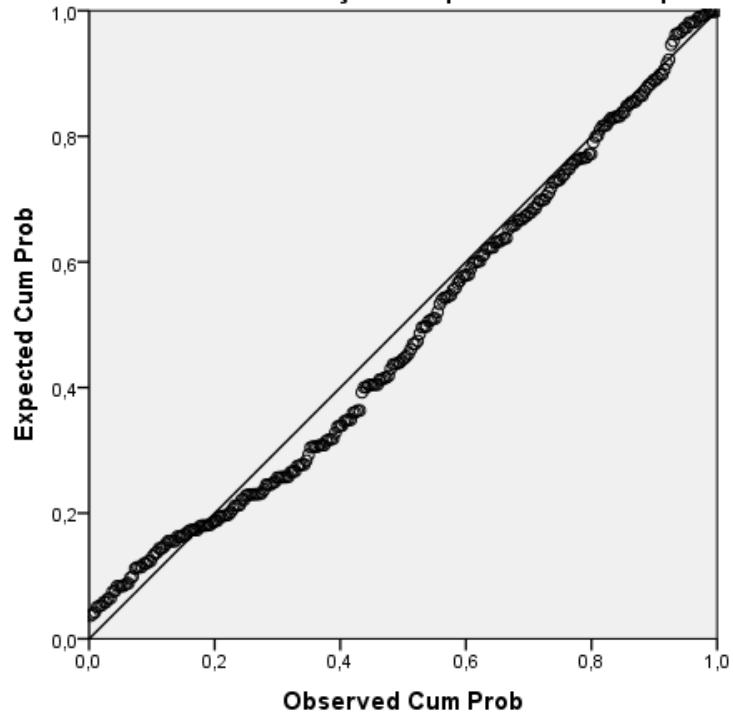
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,2715	2,4398	1,6838	,24232	282
Residual	-,84788	1,46833	,00000	,46943	282
Std. Predicted Value	-1,701	3,120	,000	1,000	282
Std. Residual	-1,787	3,094	,000	,989	282

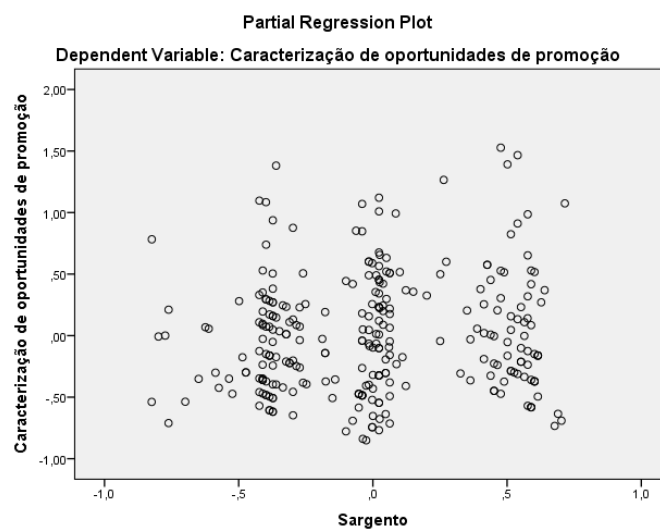
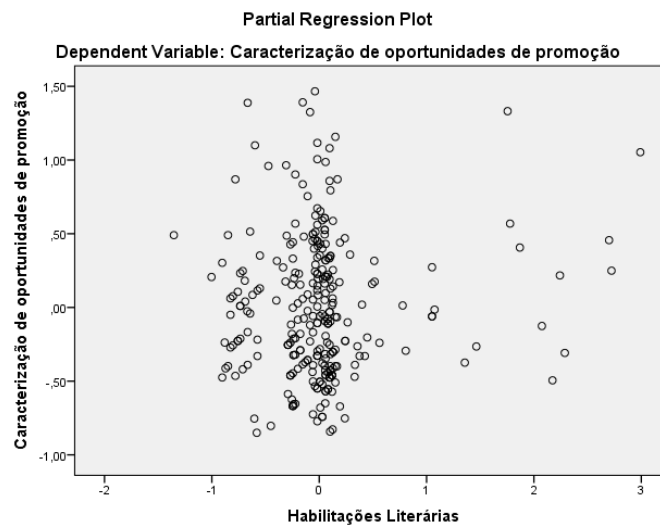
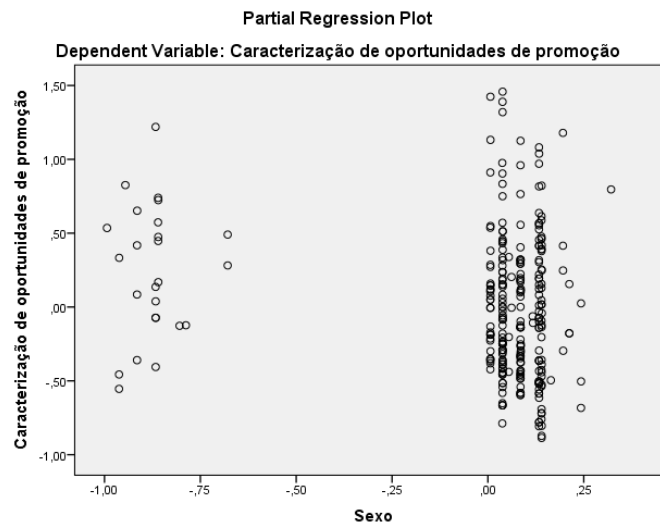
a. Dependent Variable: Caracterização de oportunidades de promoção

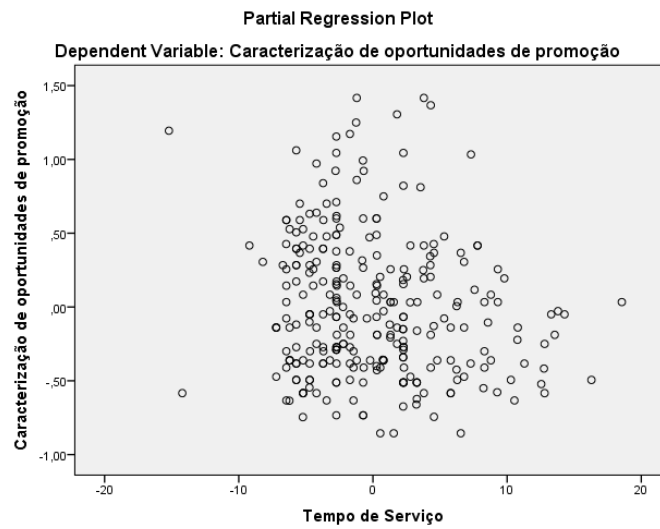
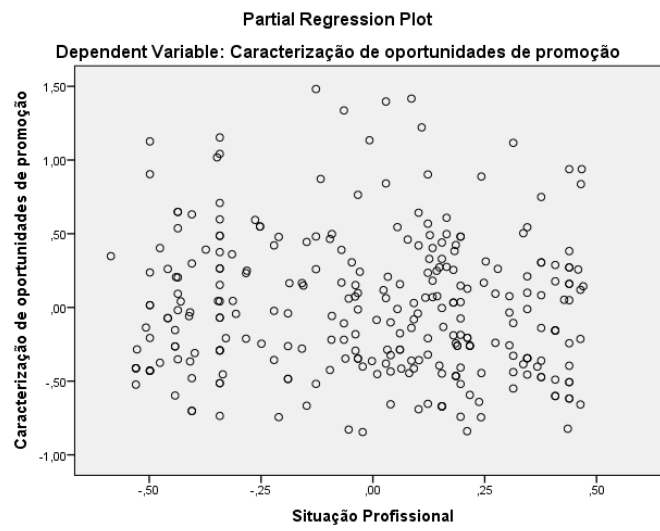
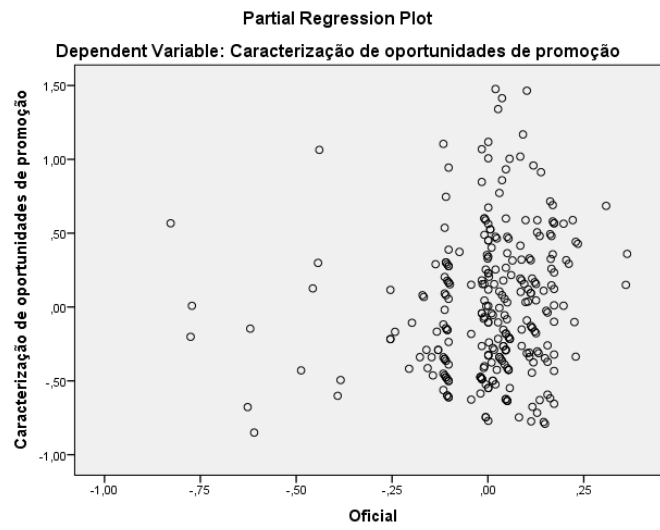
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Caracterização de oportunidades de promoção







REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Caract_supervisão_atual
/METHOD=ENTER Homem Habilitações Sargento Oficial Quadro_Permanente TS
/PARTIALPLOT ALL
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE ZRESID.
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Caracterização da supervisão atual

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,224 ^a	,050	,029	,37102	1,862

a. Predictors: (Constant), Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias

b. Dependent Variable: Caracterização da supervisão atual

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,989	6	,331	2,408	,028 ^b
	Residual	37,580	273	,138		
	Total	39,569	279			

a. Dependent Variable: Caracterização da supervisão atual

b. Predictors: (Constant), Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,696	,124		21,699	,000
	Sexo	,001	,080	,001	,012	,991
	Habilitações Literárias	-,032	,038	-,106	-,837	,403
	Sargento	,192	,058	,229	3,281	,001
	Oficial	,240	,136	,230	1,764	,079
	Situação Profissional	,017	,074	,018	,225	,822
	Tempo de Serviço	-,003	,004	-,053	-,675	,500

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sexo	,956	1,046
	Habilitações Literárias	,218	4,590

Sargento	,712	1,405
Oficial	,205	4,888
Situação Profissional	,534	1,871
Tempo de Serviço	,568	1,759

a. Dependent Variable: Caracterização da supervisão atual

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Sexo	Habilitações Literárias
1	1	5,042	1,000	,00	,00	,00
	2	1,120	2,121	,00	,00	,00
	3	,450	3,348	,01	,02	,00
	4	,219	4,795	,01	,05	,02
	5	,082	7,834	,00	,04	,00
	6	,068	8,594	,04	,57	,21
	7	,018	16,515	,94	,31	,76

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions			
		Sargento	Oficial	Situação Profissional	Tempo de Serviço
1	1	,01	,00	,00	,00
	2	,14	,09	,00	,00
	3	,62	,08	,00	,00
	4	,11	,01	,09	,30
	5	,03	,06	,85	,56
	6	,01	,20	,05	,06
	7	,07	,57	,00	,07

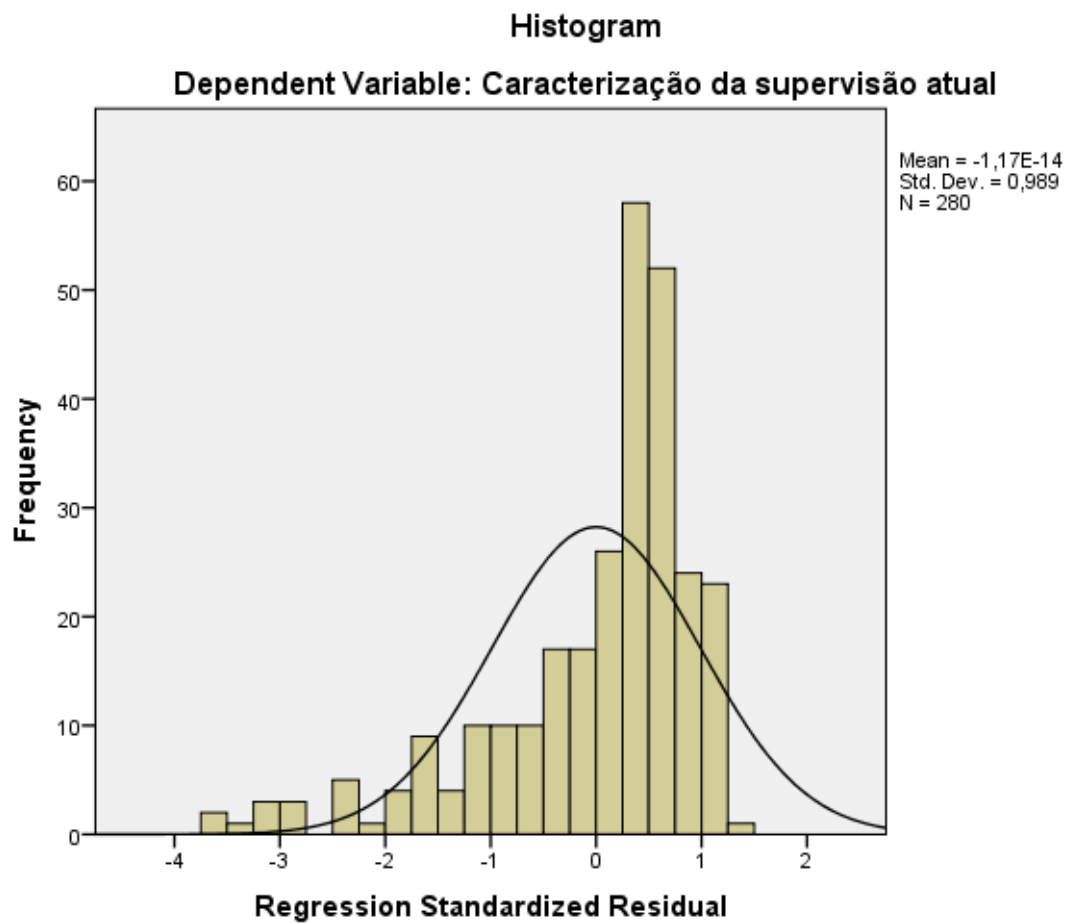
a. Dependent Variable: Caracterização da supervisão atual

Residuals Statistics^a

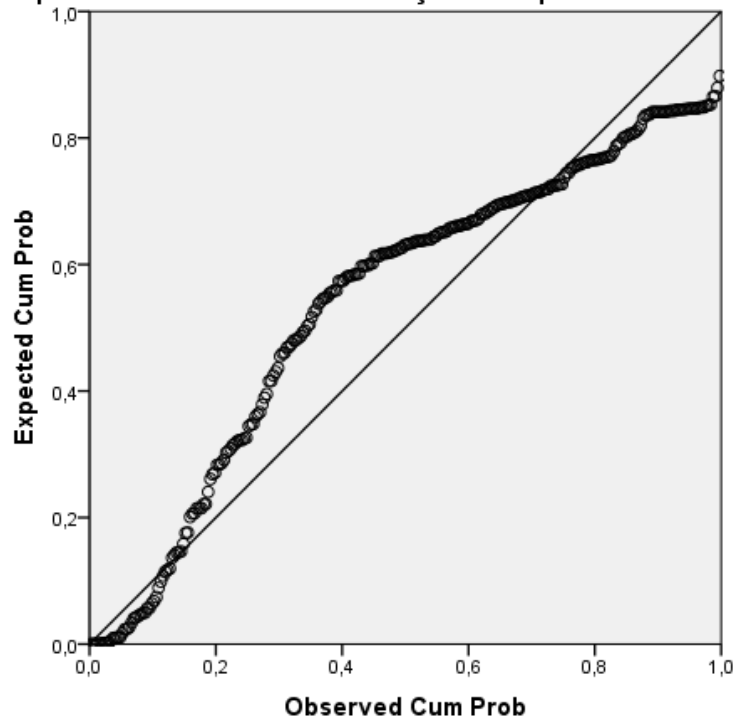
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,5289	2,8376	2,6886	,08443	280
Residual	-1,34871	,47108	,00000	,36701	280
Std. Predicted Value	-1,891	1,765	,000	1,000	280
Std. Residual	-3,635	1,270	,000	,989	280

a. Dependent Variable: Caracterização da supervisão atual

Charts

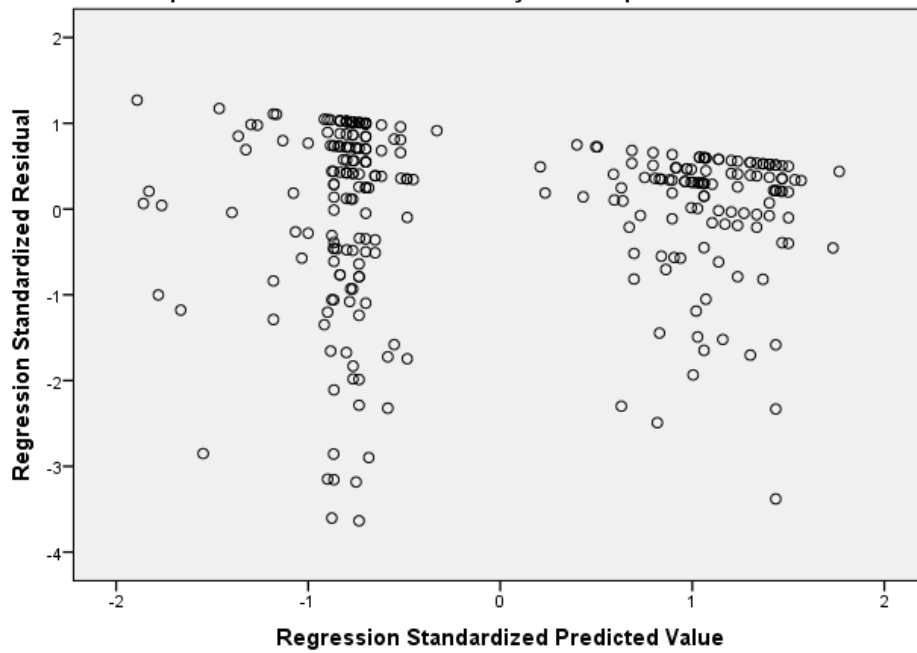


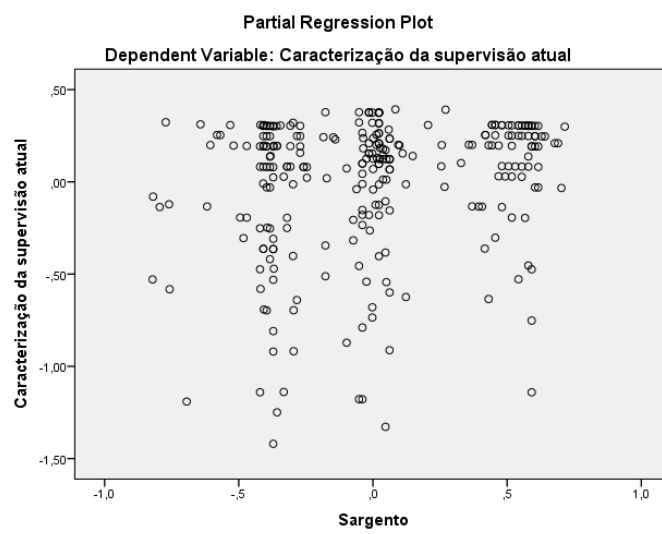
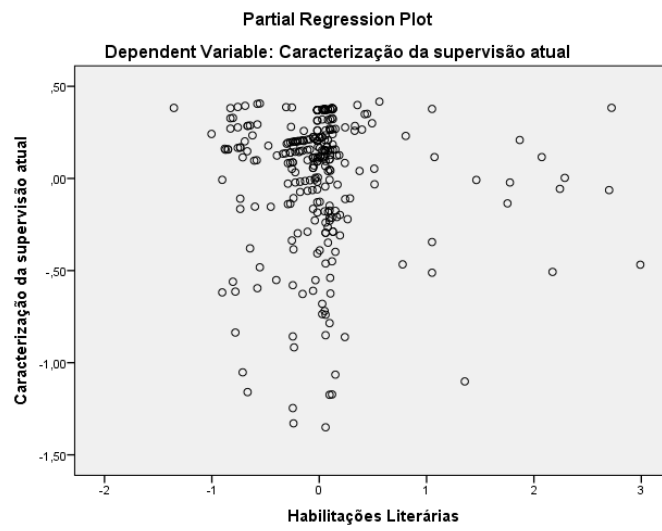
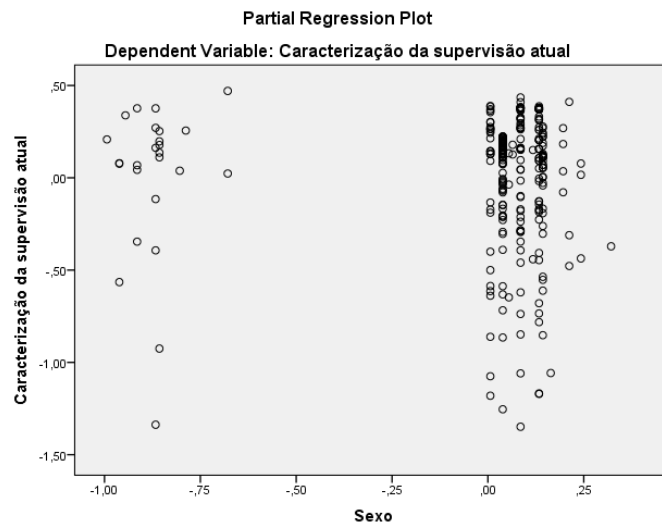
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Caracterização da supervisão atual

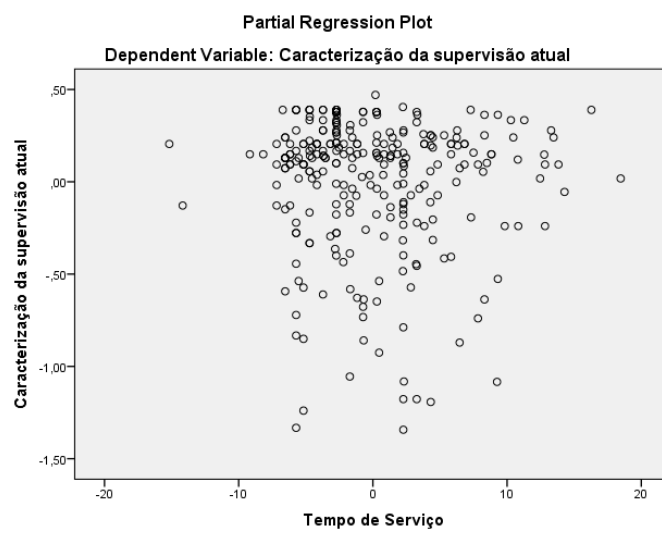
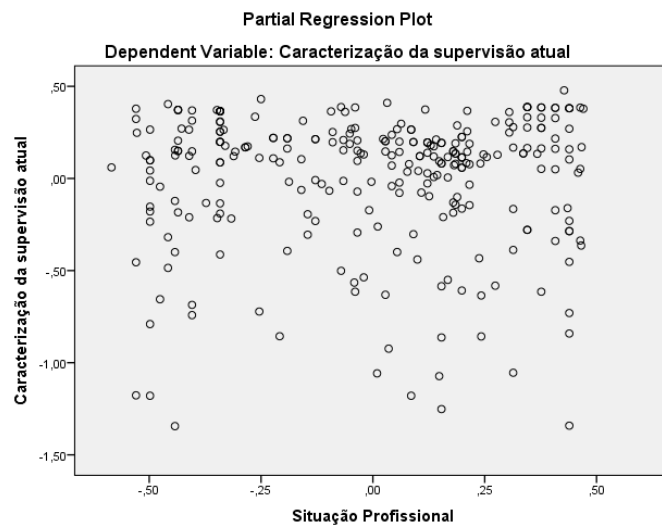
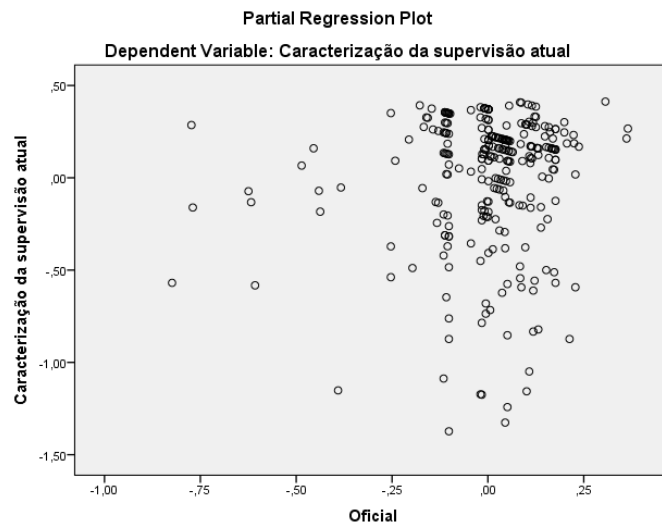


Scatterplot

Dependent Variable: Caracterização da supervisão atual







REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Caract_autais_camaradas
 /METHOD=ENTER Homem Habilitações Sargento Oficial Quadro_Permanente TS
 /PARTIALPLOT ALL
 /SCATTERPLOT=(*ZRESID , *ZPRED)
 /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
 /SAVE ZRESID.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Caracterização dos atuais camaradas

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,223 ^a	,050	,029	,37775	1,848

a. Predictors: (Constant), Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias

b. Dependent Variable: Caracterização dos atuais camaradas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,037	6	,339	2,379	,029 ^b
	Residual	38,956	273	,143		
	Total	40,993	279			

a. Dependent Variable: Caracterização dos atuais camaradas

b. Predictors: (Constant), Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,863	,126		22,632	,000
	Sexo	-,087	,081	-,065	-1,074	,284
	Habilitações Literárias	-,024	,039	-,078	-,618	,537
	Sargento	,089	,059	,105	1,503	,134
	Oficial	,267	,139	,252	1,929	,055
	Situação Profissional	-,009	,076	-,010	-,119	,905
	Tempo de Serviço	-,008	,004	-,140	-1,786	,075

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sexo	,956	1,046
	Habilitações Literárias	,218	4,590

Sargento	,708	1,412
Oficial	,204	4,894
Situação Profissional	,530	1,885
Tempo de Serviço	,565	1,769

a. Dependent Variable: Caracterização dos atuais camaradas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Sexo	Habilitações Literárias
1	1	5,046	1,000	,00	,00	,00
	2	1,121	2,122	,00	,00	,00
	3	,446	3,364	,01	,02	,00
	4	,219	4,805	,01	,05	,02
	5	,081	7,871	,00	,04	,00
	6	,068	8,600	,04	,57	,21
	7	,018	16,524	,94	,31	,76

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions			
		Sargento	Oficial	Situação Profissional	Tempo de Serviço
1	1	,01	,00	,00	,00
	2	,14	,09	,00	,00
	3	,62	,08	,00	,00
	4	,12	,01	,09	,30
	5	,03	,06	,85	,56
	6	,01	,19	,05	,06

	7	,07	,57	,00	,07
--	---	-----	-----	-----	-----

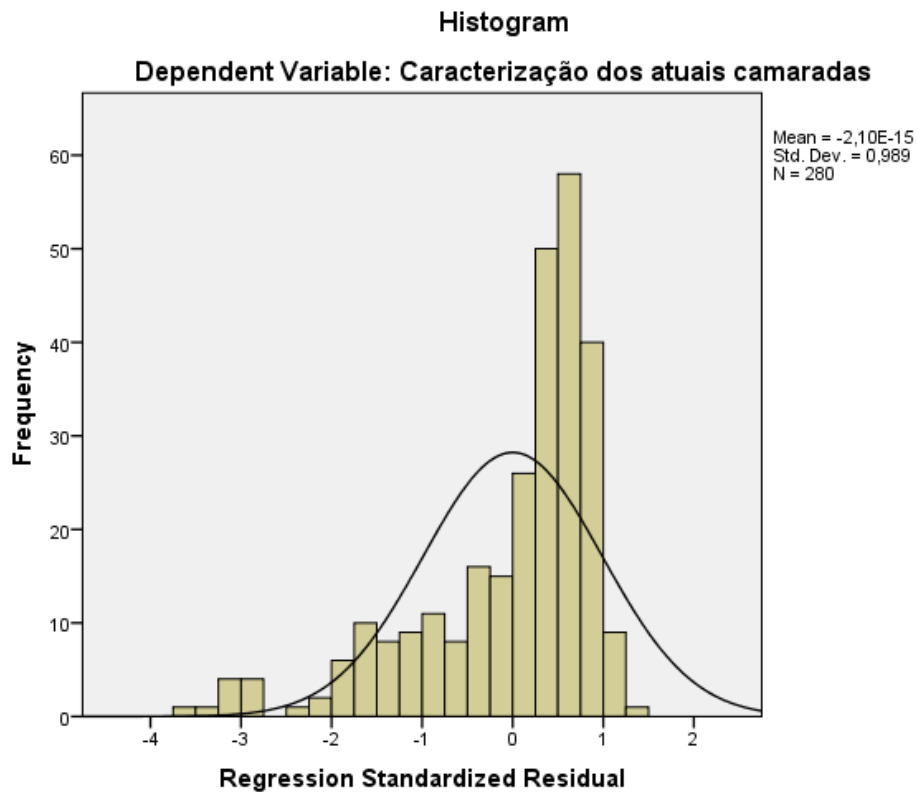
a. Dependent Variable: Caracterização dos atuais camaradas

Residuals Statistics^a

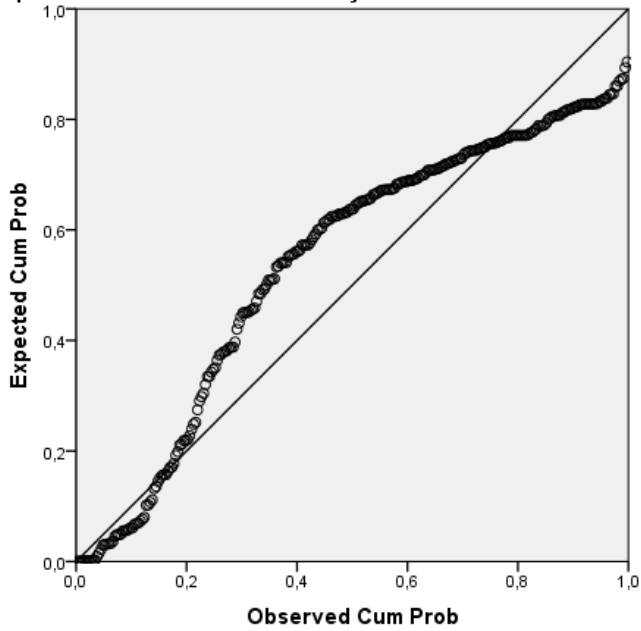
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,4921	2,9621	2,6933	,08545	280
Residual	-1,34871	,49285	,00000	,37367	280
Std. Predicted Value	-2,355	3,147	,000	1,000	280
Std. Residual	-3,570	1,305	,000	,989	280

a. Dependent Variable: Caracterização dos atuais camaradas

Charts

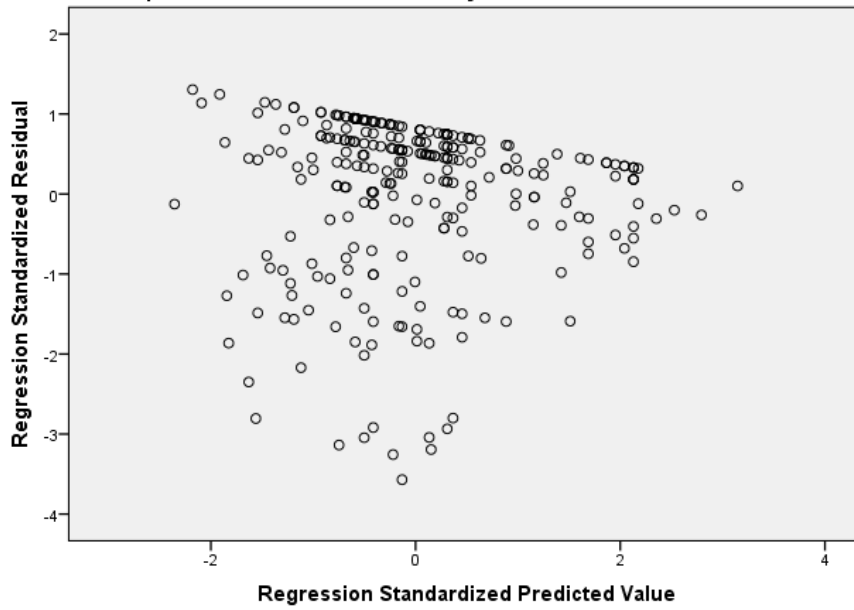


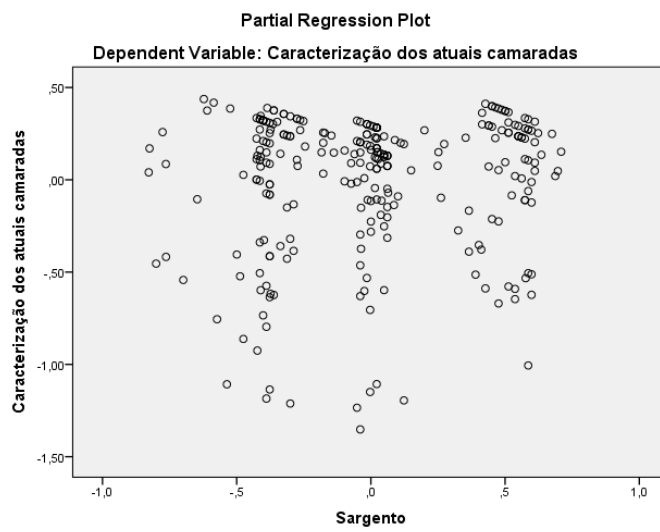
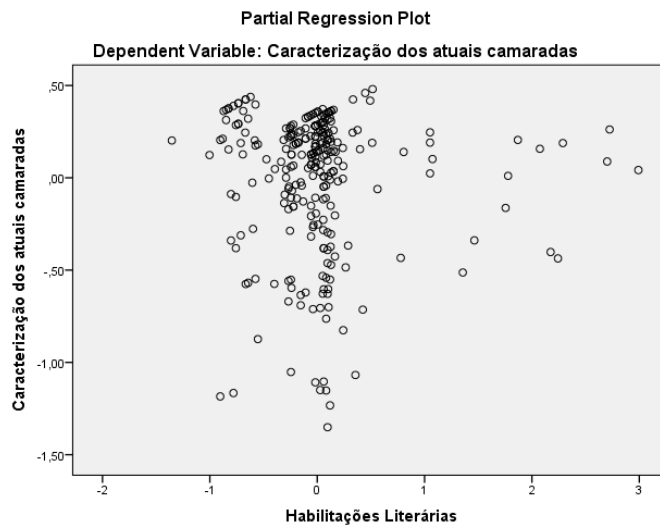
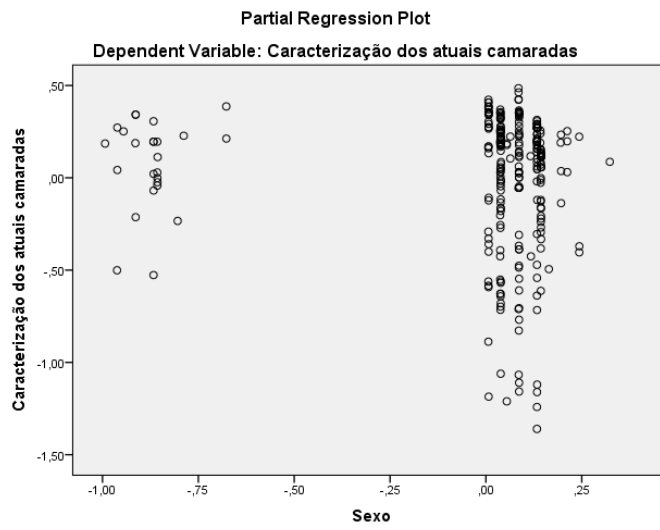
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Caracterização dos atuais camaradas

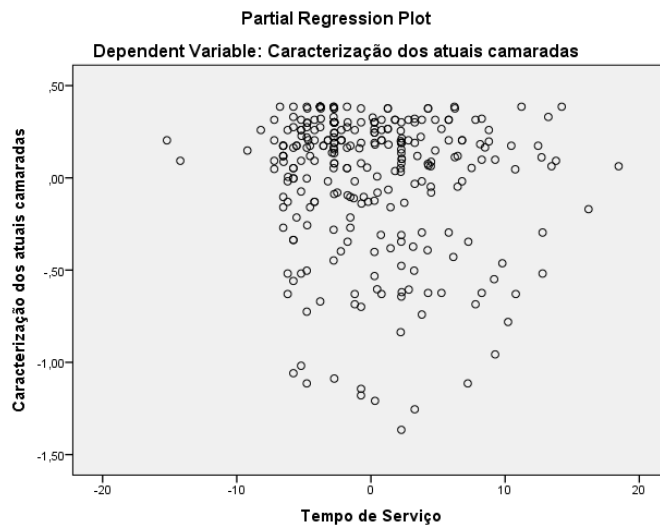
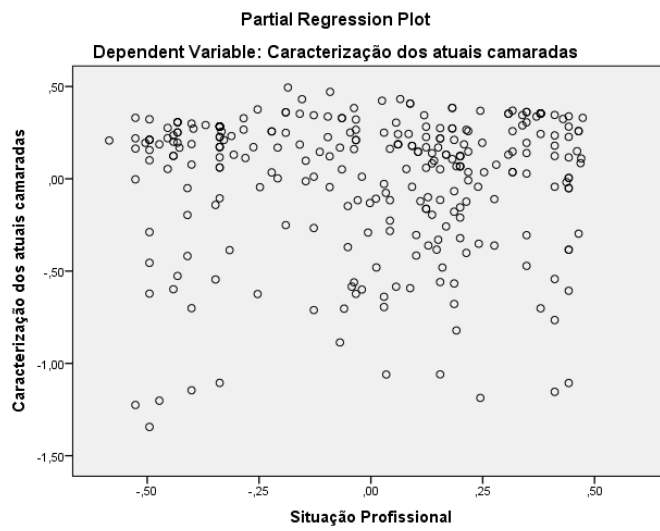
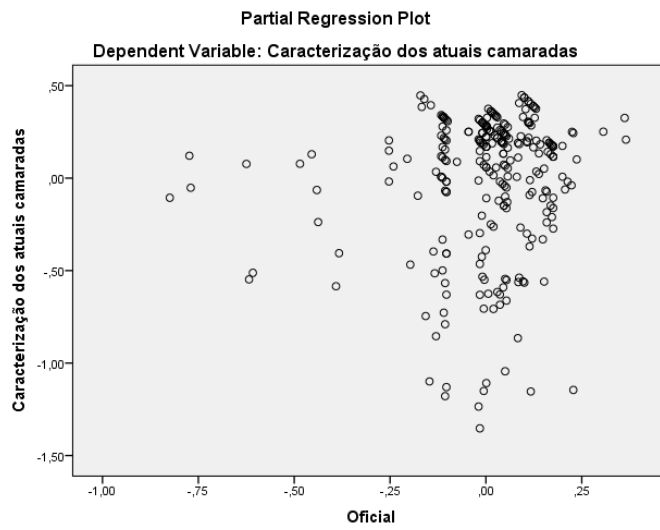


Scatterplot

Dependent Variable: Caracterização dos atuais camaradas







```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Satisfação_global
/METHOD=ENTER Homem Habilitações Sargento Oficial Quadro_Permanente TS
/PARTIALPLOT ALL
/SCATTERPLOT=(*ZRESID , *ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE ZRESID.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Satisfação_global

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,403 ^a	,162	,144	,22786	1,790

a. Predictors: (Constant), Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias

b. Dependent Variable: Satisfação_global

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,732	6	,455	8,769	,000 ^b
	Residual	14,122	272	,052		
	Total	16,854	278			

a. Dependent Variable: Satisfação_global

b. Predictors: (Constant), Tempo de Serviço, Oficial, Sexo, Sargento, Situação Profissional, Habilitações Literárias

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,943	,076		25,466	,000
	Sexo	-,087	,049	-,101	-1,774	,077
	Habilitações Literárias	,002	,024	,008	,067	,947
	Sargento	,130	,036	,238	3,620	,000
	Oficial	,249	,084	,366	2,983	,003
	Situação Profissional	-,024	,046	-,040	-,528	,598
	Tempo de Serviço	-,005	,003	-,157	-2,123	,035

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sexo	,956	1,046

Habilitações Literárias	,218	4,588
Sargento	,710	1,407
Oficial	,204	4,891
Situação Profissional	,531	1,884
Tempo de Serviço	,567	1,764

a. Dependent Variable: Satisfação_global

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Sexo	Habilitações Literárias
1	1	5,043	1,000	,00	,00	,00
	2	1,121	2,121	,00	,00	,00
	3	,448	3,354	,01	,02	,00
	4	,220	4,790	,01	,05	,02
	5	,082	7,852	,00	,04	,00
	6	,068	8,584	,04	,57	,21
	7	,019	16,494	,94	,31	,76

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions			
		Sargento	Oficial	Situação Profissional	Tempo de Serviço
1	1	,01	,00	,00	,00
	2	,14	,09	,00	,00
	3	,62	,08	,00	,00
	4	,11	,01	,09	,30
	5	,03	,06	,85	,56

6	,01	,19	,05	,06
7	,07	,57	,00	,07

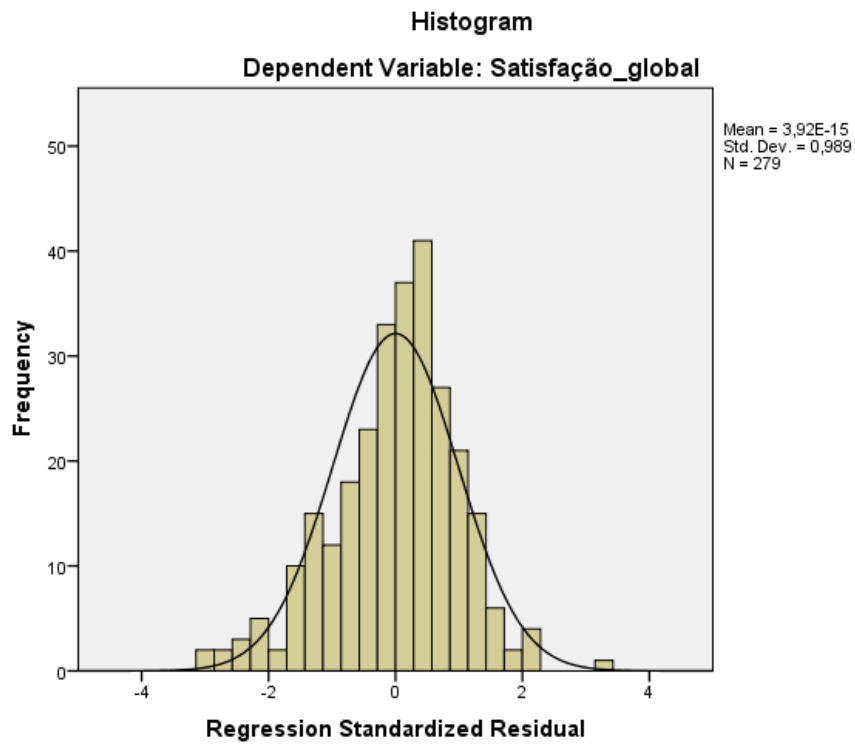
a. Dependent Variable: Satisfação_global

Residuals Statistics^a

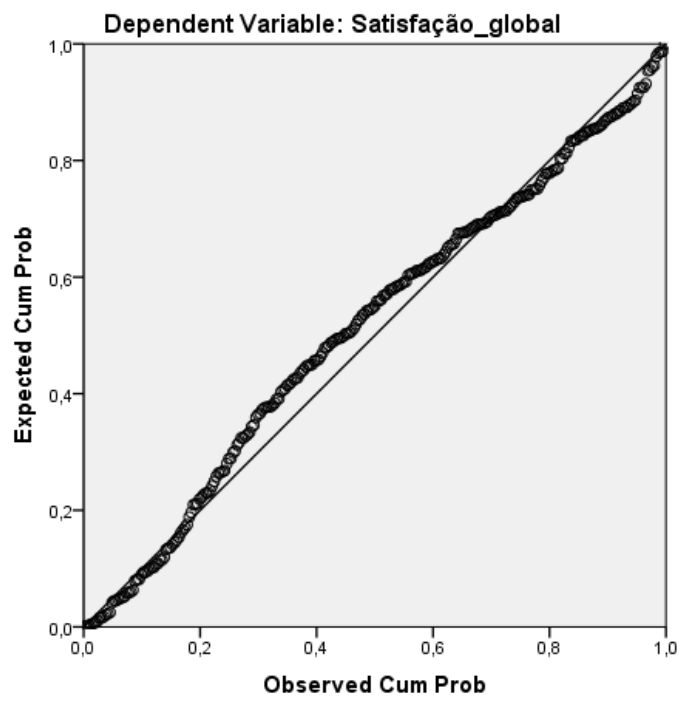
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,6731	2,1490	1,8594	,09913	279
Residual	-,69029	,71880	,00000	,22539	279
Std. Predicted Value	-1,879	2,922	,000	1,000	279
Std. Residual	-3,029	3,155	,000	,989	279

a. Dependent Variable: Satisfação_global

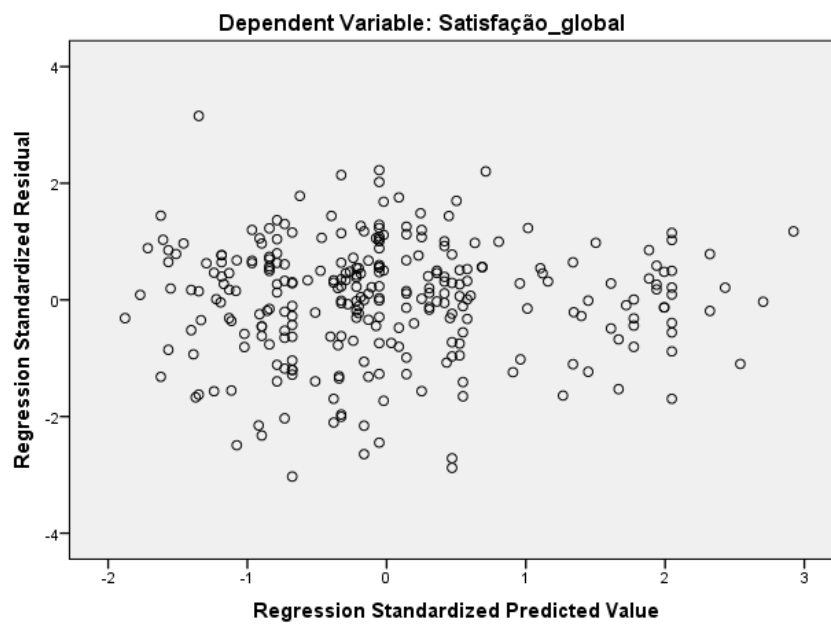
Charts

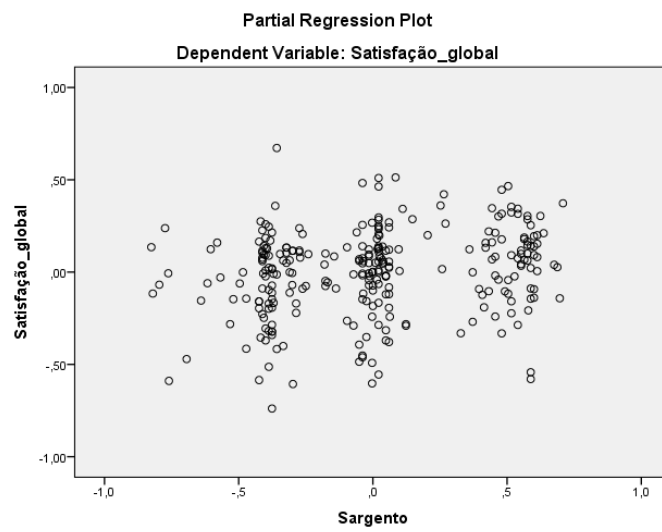
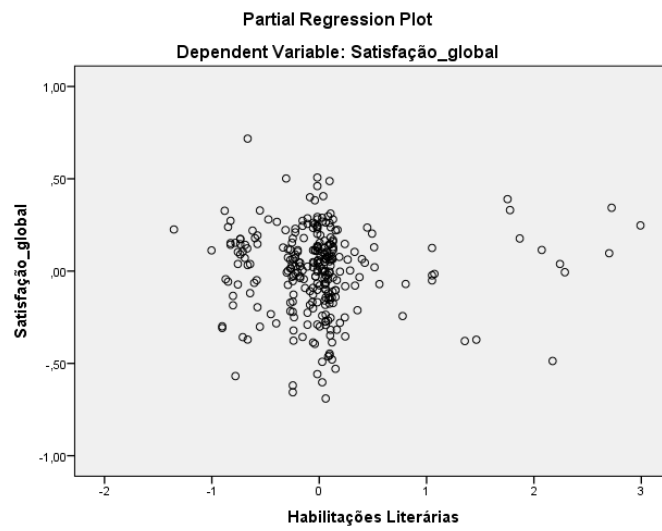
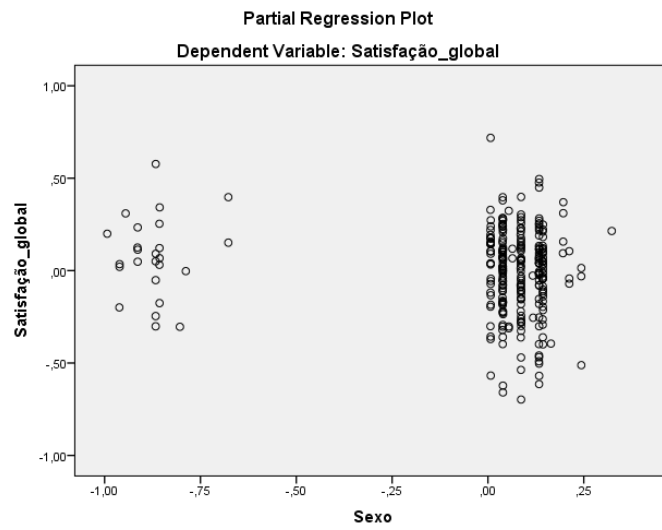


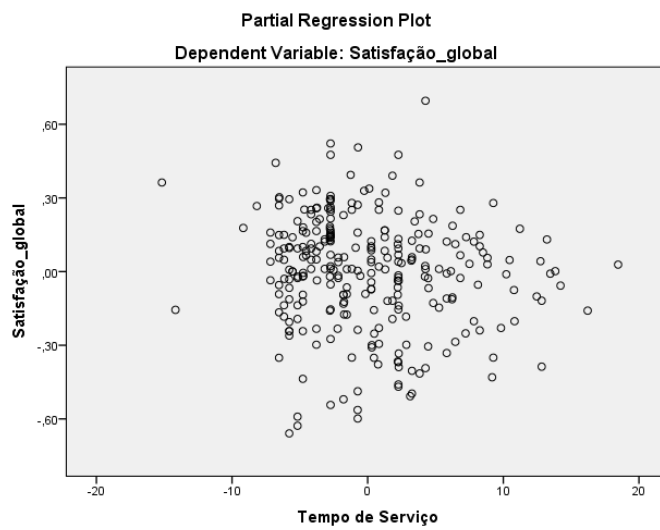
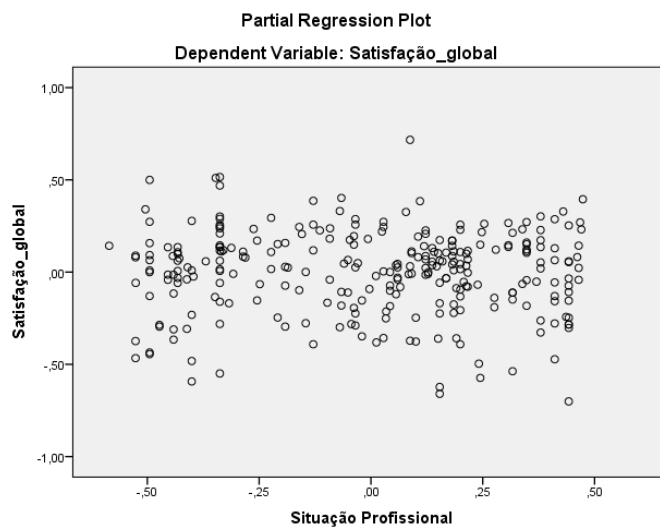
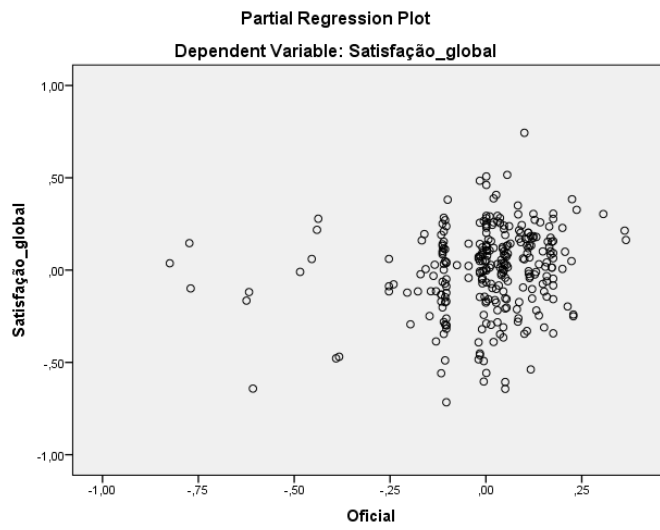
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot







EXAMINE VARIABLES=ZRE_13 ZRE_14 ZRE_15 ZRE_16 ZRE_17 ZRE_18
 /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
 /COMPARE GROUPS
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /CINTERVAL 95
 /MISSING LISTWISE
 /NOTOTAL.

Explore

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,082	279	,000	,959	279	,000
Standardized Residual	,093	279	,000	,949	279	,000
Standardized Residual	,073	279	,001	,964	279	,000
Standardized Residual	,181	279	,000	,844	279	,000
Standardized Residual	,172	279	,000	,848	279	,000
Standardized Residual	,066	279	,005	,980	279	,001

a. Lilliefors Significance Correction