

Universidade do Algarve
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

**Práticas Organizacionais Virtuosas:
Repercussões para a Perceção de Suporte
Organizacional e Satisfação Profissional.**

Naíde Rodrigues Quaresma

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação de: Professora Doutora Joana Santos

Universidade do Algarve
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Práticas Organizacionais Virtuosas: Repercussões para a Perceção de Suporte Organizacional e Satisfação Profissional.

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora: Professora Doutora Joana Santos

Naíde Rodrigues Quaresma

Práticas Organizacionais Virtuosas: Repercussões para a Perceção de Suporte e Satisfação Profissional

Declaração de autoria de trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Copyright – Naíde Rodrigues Quaresma. Universidade do Algarve. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais.

A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

“ Daqui nasce um dilema: é melhor ser amado que temido, ou o inverso? Respondo que seria preferível ser ambas as coisas, mas como é muito difícil conciliá-las, parece-me muito mais seguro ser temido do que ser amado, se só se puder ser uma delas.

Há uma coisa que se pode dizer, de uma maneira geral, de todos os homens: que são ingratos, mutáveis, dissimulados, inimigos do perigo, ávidos de ganhar. (...). Os homens hesitam menos em prejudicar um homem que se torna amado do que outro que se torna temido, pois o amor mantém-se por um laço de obrigações que, em virtude de os homens serem maus, se quebra quando surge ocasião de melhor proveito. Mas o medo mantém-se por um temor do castigo que nunca nos abandona.”

O poder de ser temido – Maquiavel na primeira pessoa (Maquiavel, 1976, pp. 89-90)

Agradecimentos

À minha orientadora Professora Doutora Joana Santos por ter aceitado ser minha orientadora, pelos “puxões de orelhas” merecidos, pelos conselhos, pela paciência, pela sinceridade e pelo apoio e encorajamento que me tem dado ao longo desta jornada.

À investigadora Marina Dessen, pela disponibilidade demonstrada e pela ajuda dada para a realização desta investigação.

Aos meus pais por me terem permitido viver esta experiência, por me terem apoiado, por me terem incentivado e por demonstrarem sempre que tem orgulho em mim e nas minhas escolhas e que acreditam que sou capaz de tudo. Obrigado por me terem ensinado tudo o que sei hoje e me terem ajudado a tornar na pessoa que sou, e nunca terem desistido de mim. Sem vocês nada disto seria possível. São o meu porto seguro. Obrigado pelos alicerces que me ajudaram a construir para que eu seja a pessoa que sou hoje. Obrigado pelo amor incondicional, apoio e pelo colinho.

À minha irmã por me ter ajudado a ser o que sou hoje e pelo apoio incondicional ao longo desta jornada. Obrigado também a minha sobrinha, pela força que me transmite, alegria, vontade de continuar e nunca desistir.

À Vanessa Lourenço, pelos longos anos de amizade. Por nunca deixares de acreditar em mim, de me apoiares e de estares sempre presente, apesar da distância. Por me entenderes só com um olhar e por toda a cumplicidade que temos. Obrigado por tudo o que já fizeste por mim e ainda irás fazer e por tudo o que me ajudas-te a ultrapassar. És a minha segunda irmã. Obrigado por me aturares a 10 anos e que continues por muitos mais. Obrigado por me teres mostrado o mundo e fazer acreditar que tudo é possível. Fazes parte de mim. Um enorme obrigado pela experiência que me estas a proporcionar que tem sido uma fonte de força e coragem para eu ultrapassar esta última fase. Uma nova aventura se aproxima e um enorme obrigado por permitires que eu faça parte dela. Vou-me esforçar ao máximo para nunca vou desiludir.

À Ana Rato, por ter contribuído para a melhor pessoa que sou hoje. Por me ter ajudado a crescer, por me ajudares a manter os pés assentes no chão, por saberes sempre o que dizer e na altura certa, nas longas horas passadas na varanda a conversar, por estares ao meu lado quando preciso e por saber que posso fazer sempre conta contigo. Obrigado por me ajudar a encontrar o caminho certo quando as coisas não correm bem e perco a noção do caminho. Obrigado por tudo o apoio que me tens dado e por acreditares sempre que eu consigo chegar mais longe e fazer melhor. Obrigado pela enorme paciência que tens para mim, e por todos os momentos bons que já passamos juntas. Obrigado pelos conselhos, pois sem eles iria meter mais vezes a “pata na argola”. Obrigado pelas gargalhadas, que por vezes sem motivo, fazem de mim uma pessoa mais feliz. Para os bons e maus momentos. Obrigado por me teres deixado entrar.

À Andreia Cocharro, pela amizade e carinho que sempre tiveste por mim. Por teres sido a primeira a receber-me de braços abertos nesta nova fase da minha vida e por teres estado sempre lá para amparares as minhas quedas ou deixares que eu cai-se quando era necessário aprender algo, mas sempre pronta para me apanhares. Obrigado

pelas imensas horas de conversa. Obrigado por tudo o que me ensinas-te. Obrigado pela amizade e pela família que criamos nas gambelas. Para sempre a família do 3ºB.

À Verónica Rijo, por ser a minha menina. Obrigado pela tua amizade, carinho e preocupação que sempre tiveste comigo. Obrigado por me dares na cabeça quando necessário e ouvires sempre com a máxima atenção o que eu te estou a dizer. Obrigado pelas confidências. Obrigado por teres sido muitas vezes a alegria da casa. Obrigado por teres aparecido na minha vida.

À Ana Medeiros, pela amizade, que apesar dos seus contratempos, sempre foi muito importante para mim. Obrigado por me mostrares como as vezes estou errada e ensinares-me como é que eu posso fazer o certo. Obrigado por todo o carinho e amizade. Obrigado.

Ao meu padrinho Thiago Silva, por acreditar em mim e apoiar-me nas minhas decisões. Obrigado por me teres encaminhado na altura em que andava perdida. Obrigado pela tua boa energia e pela forma que tornas as coisas tão simples e melhores. Obrigado por estares sempre presente de uma maneira ou de outra.

À minha madrinha Sara Maximino, por me ter acompanhado desde início e me ter mostrado sempre qual o melhor caminho a seguir. Obrigado pela amizade e pelo apoio que me vens dando ao longo do tempo.

À Ana Nogueira, pelo carinho, amizade que temos desenvolvido ao longo deste tempo e pelas aventuras passadas juntas. Haveremos de encontrar novamente toupeiras em Faro.

Aos meus afilhados, Tatiana e Nuno por acreditarem sempre em mim e por apoiarem sempre as minhas decisões. Obrigado pela amizade criada, porque mais de madrinha – afilhados, desenvolvemos uma boa amizade.

Um obrigado enorme a todos por toda a paciência e compreensão que sempre tiveram neste e noutros momentos. Nunca me irei esquecer do que fizeram e fazem por mim. Serei eternamente grata a todos. Cada um de vocês faz parte da pessoa que sou hoje. Sem vocês nada disto seria possível. Muito Obrigado.

Um muito obrigado a quem passou pela minha vida, que ficou ou que foi só de passagem, durante este percurso de uma forma ou outra contribuíram para o meu trabalho desenvolvido e ajudaram a eu me tornar a pessoa que sou hoje.

Resumo:

As práticas organizacionais virtuosas têm suscitado cada vez mais interesse a nível organizacional, promovendo organizações mais virtuosas e preocupadas com as emoções dos profissionais ativos. Interligando à temática da virtuosidade organizacional surgem duas variáveis igualmente importantes na área organizacional, a perceção de suporte organizacional e a satisfação profissional, que quando aplicadas corretamente irão transformar a organização num local ideal e de rentabilidade profissional.

O presente estudo têm como principal objetivo verificar de que forma as organizações percecionam as práticas organizacionais virtuosas e os efeitos que estas detêm na perceção de suporte organizacional e na satisfação profissional. Para tal, recorreu-se a uma amostra de 300 colaboradores de empresas públicas e privadas, em território nacional.

A população em estudo perceciona práticas organizacionais virtuosas e suporte organizacional por parte da entidade patronal e encontra-se maioritariamente satisfeita profissionalmente, com exceção, na perspetiva de promoção e na remuneração. Este fato poderá ser explicado através da situação financeira e profissional em que o país se encontra.

Através dos resultados, as variáveis em estudo apresentam correlações positivas entre si, com exceção da perceção de suporte organizacional e da Satisfação Profissional. Assim foi possível verificar que duas das hipóteses sugeridas no início da presente investigação são suportadas.

Futuramente seria interessante recorrer a uma amostra mais representativa e homogénea, entre empresas públicas e privadas. Seria igualmente interessante a introdução da variável de clima organizacional.

Palavras - Chaves: Práticas Organizacionais Virtuosas, Perceção de Suporte Organizacional, Satisfação Profissional, Profissionais Ativos.

Abstract:

The virtuous organizational practices have raised interest in organizational terms, thus resulting in more virtuous and organizations concerned about emotions of active professionals. Together with the organizational virtuosity, two equally important variables emerge in organizational area: the perception of organizational support and job satisfaction, which when applied correctly will transform the organization in an ideal place for business and profitability.

The principal aim of this study was to verify how organizations perceive virtuous organizational practices and the effects in the organizational support of perception and job satisfaction. For this, it was used a sample of 300 employees of public and private companies in the country.

The study population perceives virtuous organizational practices and organizational support for the employer and it is mostly professionally satisfied, except in the perspective of promotion and remuneration. This fact can be explained by financial and professional situation in which the country is.

Through the results, the variables show positive correlations among themselves, with exception of perception of organizational support and Professional Satisfaction. Thus, it was possible to verify that two of hypotheses suggested at the beginning of this investigation are supported by the data.

In the future, it would be interesting to appeal to a more representative and homogeneous sample, between public and private companies. It would also be interesting the introduction of the organizational climate variable.

Keywords: Organizational Practices Virtuous, Organizational Support Perception, job satisfaction, Active professionals.

Índice

Introdução.....	1
1. Enquadramento Teórico.....	1
1.1 Práticas Organizacionais Virtuosas	2
1.1.1 Definição do Conceito.....	2
1.1.2 Investigações realizadas	6
1.2 Perceção de Suporte Organizacional	7
1.2.1 Definição do Conceito.....	7
1.2.2 Investigações realizadas	10
1.3 Satisfação Profissional	11
1.3.1 Definição do Conceito.....	11
1.3.2 Investigações realizadas	13
2. Investigação Empírica.....	16
2.1 Metodologia	16
2.1.1 Hipóteses de Investigação	16
2.2 População e Amostra.....	17
2.3 Instrumentos	18
2.4 Procedimento	20
3. Resultados.....	22
3.1 Análise Descritiva	22
3.2 Análise Correlacional	24
3.3 Análise de Grupos.....	27
3.4 Análise Inferencial	29
4. Discussão.....	32
5. Conclusão	38
6. Referências Bibliográficas.....	41
7. Anexos	47

Índice de Figuras

Figura 1- Modelo de Investigação.....	15
---------------------------------------	----

Índice de Tabelas

Tabela 3.1.1 – Análise Descritiva do Instrumento das Práticas Organizacionais Virtuosas ...	22
Tabela 3.1.2 – Análise Descritiva da Escala de Perceção de Suporte Organizacional	23
Tabela 3.1.3 – Análise Descritiva da Escala de Satisfação Profissional	23
Tabela 3.2.1 – Correlações das variáveis em estudo	24
Tabela 3.2.2 – Tabela Correlacional	25
Tabela 3.3.1 – Análise das variáveis em estudo, por género.....	27
Tabela 3.3.2 - Análise das variáveis em estudo, por tipologia da Empresa.....	28
Tabela 3.4.1 – Regressão simples entre Práticas Organizacionais Virtuosas e Perceção de Suporte Teórico	28
Tabela 3.4.2 – Regressão simples entre a Perceção de Suporte Organizacional e a Satisfação Profissional	29
Tabela 3.4.3 – Regressão Hierárquica das Práticas Organizacionais Virtuosas e a Perceção de Suporte sobre a Satisfação Profissional.....	29

Introdução

O conceito de trabalho é detentor de uma grandiosa idoneidade de adaptação às conjunturas económicas que têm surgido na atualidade do País, e igualmente a nível Mundial. O que permite a determinadas organizações esta adaptabilidade aos acontecimentos atuais é, em certo termo, serem compostas por indivíduos que juntos têm a capacidade de criar e construir um investimento rentável e sustentável. Para este investimento se tornar possível e exequível é necessária uma equipa composta por indivíduos que se identifiquem com o ideal da organização. Torna-se fundamental a presença de infraestruturas, para que o projeto idealizado se encontre num espaço físico, tornando-se assim possível de visualização.

Com o aparecimento desta forma de infraestruturas e, após uma análise sobre as mesmas, estas são plausíveis de serem categorizadas em empresas com fundos lucrativos, intituladas de empresas privadas, e empresas sem fundos lucrativos, por exemplo, associações.

Algumas investigações têm versado o estudo da dimensão humana, no contexto organizacional. Uma das temáticas em destaque refere-se às práticas organizacionais virtuosas (Cameron, 2003; Cameron et al., 2004). Outras componentes igualmente investigadas são a percepção de suporte organizacional por Lee e Percei (2007); Santos e Gonçalves (2010) e Batista e Oliveira (2012) e a satisfação profissional por Locke (1976); Pina e Cunha (2003) e Marqueze e Moreno (2005) entre outros autores. Estudos afirmam que quanto mais o ativo humano se encontra satisfeito e motivado é capaz de produzir mais e identificar-se com a organização e com a missão que esta desenvolve (Pina & Cunha, 2003).

De forma a compreender melhor o funcionamento de uma empresa com os seus colaboradores, é necessário entender como funciona e como a percepção de suporte organizacional é entendida pelos colaboradores. A percepção de suporte organizacional é entendida como a confiança que estes, os ativos humanos ou colaboradores depositam nos seus superiores e na sua organização, e como a contribuição dos seus colaboradores é enaltecida através da demonstração de uma preocupação inerente com o bem-estar dos seus membros (Lee & Percei 2007).

A investigação no contexto das organizações tem começado a versar alguns indicadores que retratam a dimensão humana, além do mero impacto direto no

desempenho económico. A título ilustrativo podemos recair no constructo de práticas organizacionais virtuosas, o qual ilustra, por um lado, as capacidades de virtude que se encontram nas organizações por meio dos comportamentos dos colaboradores e, por outro lado, as mesmas capacidades encontrarem-se através da organização, focando as características da organização.

Para Cameron (2003) há três atributos essenciais quando se faz referência às práticas organizacionais virtuosas, ou seja, o impacto humano, a bondade moral e a melhoria social. De acordo com Ribeiro e Rego (2010) este conceito pode ser analisado nas organizações através dos comportamentos dos seus colaboradores, com base no zelo/cuidado, apoio compassivo, perdão, inspiração, significado, respeito, integridade e gratidão. As práticas organizacionais virtuosas são essenciais para as organizações, para que as empresas consigam promover consequências positivas nos comportamentos dos seus colaboradores, bem como no desempenho dos mesmos e no crescimento da organização (Fredrickson, 2003; Cameron et al. 2004).

A satisfação laboral é um conceito que apresenta uma forte ligação a percepção de suporte organizacional e a percepção de práticas organizacionais virtuosas, pois quando o funcionário se sente bem na organização onde trabalha a sua satisfação e desempenho irão consequentemente aumentar. O conceito de satisfação laboral tem vindo, até aos dias de hoje, a ser investigado, porém ainda existe pouca investigação em contexto organizacional. Contudo os investigadores defendem que se tem vindo a perder reputação devido à falta de suporte teórico e empírico. Existem inúmeras definições acerca do tema, contudo, a definição de Locke (1976), é a que apresenta uma maior unanimidade entre os investigadores. Este refere que a satisfação laboral é “*um estado emocional positivo ou prazeroso das experiências laborais de cada um*” (Locke, 1976, p. 1300).

Com este estudo pretende-se contribuir para uma melhor compreensão e adaptação dos conceitos de práticas organizacionais virtuosas, da percepção de suporte organizacional e satisfação profissional dos colaboradores.

O presente estudo detém como principais objetivos verificar se a percepção de suporte organizacional e a satisfação profissional se encontram correlacionadas e de que forma as práticas organizacionais virtuosas influenciam a satisfação profissional e a percepção de suporte organizacional. É pretendido com esta investigação verificar se as dimensões das práticas organizacionais virtuosas contribuem positivamente para a explicação da percepção de suporte organizacional, se as práticas organizacionais

virtuosas contribuem positivamente para a explicação da satisfação profissional, se a satisfação profissional contribui positivamente para a explicação de suporte organizacional e por último se a satisfação profissional e a percepção de suporte organizacional encontram-se positivamente correlacionados

A presente dissertação apresenta um enquadramento teórico, no qual se encontram as caracterizações dos conceitos em estudo (práticas organizacionais virtuosas, percepção de suporte organizacional e satisfação profissional), bem como há a referência a algumas das investigações realizadas no âmbito de cada temática. Em seguida, a investigação empírica é composta pela metodologia, caracterização da população e amostra, caracterização dos instrumentos e por último o procedimento. Seguem-se os resultados onde será realizada a análise dos dados, análise descritiva, análise correlacional e, por último, uma análise inferencial. Segue-se a discussão e, por último, será apresentada uma conclusão relativa ao estudo desenvolvido.

1. Enquadramento Teórico

1. Enquadramento Teórico

Schein (1982), defende que as organizações surgem em virtude do indivíduo, enquanto ser singular, tornar-se incapaz de satisfazer as suas necessidades, desejos e sonhos. Ao longo dos tempos, de forma a atenuar estas lacunas, formaram-se grupos que se coordenam de forma a realizar as suas necessidades básicas, superar as mesmas e criar novas oportunidades. Através desta ideia foi-se tornando possível o aparecimento de organizações, tornando-se atingível através da coordenação de atividades entre os indivíduos envolvidos num determinado projeto comum.

Bilhim (2006), acrescentou que o termo organizações provém do grego “*organon*”, que simboliza o conceito de instrumento, utensílio. Ao longo das investigações realizadas acerca da temática organizacional, foi surgindo a ideia de que o conceito de organização detém dois significados. O primeiro remete para a análise de unidades, entidades sociais e conjunto práticos, propondo-se ao mesmo nível que as fabricas, bancos e secções de administração pública. Por outro lado, pode ser definido, segundo o autor, como o ato de organizar atividades com o intuito de integração. Com o passar dos tempos, e mesmo que as fronteiras da organização se tornem menos claras, está irá sempre manter as suas características e estruturas, pois é possível verificar e distinguir quem são os membros da mesma (endogrupo), daqueles que não a integram (exogrupo). A existência de uma organização apresenta o objetivo que se tornaria inacessível se fosse alcançado somente por um indivíduo.

Na atualidade, o conceito e as funções de uma organização encontram-se sujeitas a constantes alterações a adaptações, devido a uma crescente competitividade de mercado, a alterações da economia global, aos níveis de consumismo e ao rápido desenvolvimento das tecnologias (Halmt, 2011).

O trabalho é uma atividade que faz partes das rotinas dos seres humanos, pois este irá contribuir para a sobrevivência e adaptação dos mesmos ao mundo que os rodeia. Quando este se integra na rotina do ser humano passa a deter uma importância diferente, pois surgem questões como o bem-estar e como este irá perceber a sua função. Devido as alterações que o conceito de trabalho vem ultrapassando ao longo dos tempos foi necessário, cada vez mais, dar importância ao bem-estar do indivíduo no seu local de trabalho e de que forma este o encara (Dessen & Paz, 2010).

Quando se fala acerca do bem-estar do funcionário na sua organização torna-se necessário verificar algumas características na organização, nomeadamente se está a desenvolver e os respetivos ativos humanos empregam práticas organizacionais virtuosas, se os funcionários percebem o suporte organizacional e se a organização se preocupa com a satisfação profissional dos ativos humanos, sendo que esta é necessária para uma maior produtividade e identidade com a empresa.

1.1 Práticas Organizacionais Virtuosas

1.1.1 Definição do Conceito

As organizações como forma de combater as conjunturas económicas têm vindo, ao longo do tempo, a adaptar as bases conceptuais da Psicologia Positiva como estratégia económica e social, de forma a combater a desmotivação e insatisfação dos ativos humanos. A Psicologia Positiva, afirma a sua posição em 2000, com uma edição especial na revista, *American Psychologist*, onde visa demonstrar um olhar diferente sobre os indivíduos, dando maior enfoque aos potenciais humanos, como por exemplo, a felicidade, otimismo, altruísmo, esperança, alegria e satisfação. Uma das propostas desta vertente da psicologia é espicaçar o desenvolvimento de forças positivas inerentes nos seres humanos. Quando as organizações optam por adotar uma vertente positivista torna-se possível verificar que os ativos humanos desenvolvem vínculos positivos com a organização e com o trabalho que desempenham, apresentam um aumento da sua satisfação, envolvimento com o trabalho e um maior sentimento de compromisso. Torna-se assim possível através desta vertente observar as virtudes que as organizações e os ativos humanos desenvolvem no contexto laboral (Yunes, 2003; Neto & Marujo, 2007; Calvetti et al., 2007; Passareli & Silva, 2007; Siqueira & Padovam, 2008; Scorsolini - Comin, 2012; Araújo, 2013).

Um conceito chave nas organizações que pratiquem políticas positivas é o conceito de virtuosidade. Recuando no tempo até ao latim virtude escreve-se *virtus* que significa força ou excelência. Platão e Aristóteles descreveram o conceito de virtude, como desejos e ações de produzir acontecimentos pessoais e sociais benéficos. Recentemente este conceito passou a ser descrito como o melhor que o ser humano detém, entre as suas características, e o mais nobre comportamento por excelência e essência da humanidade (Cameron, 2003; Besser-Jones, 2012).

O conceito de virtude em contexto organizacional nem sempre foi considerado relevante para a investigação, contudo na atualidade apresenta grande relevância para investigadores e empresas. Através deste conceito torna-se possível analisar o sistema de liderança, e se este é gerenciado sobre a premissa das emoções dos colaboradores e da entidade patronal (Karakas & Sarigollu, 2013).

No que se refere ao conceito de virtude no contexto organizacional, este é caracterizado por ser um comportamento individual e da entidade patronal. Estes comportamentos são manifestados através da esperança, gratidão, bondade, perdão, compaixão, resiliência e outras virtudes que possam surgir interligadas. Segundo a autora, não existem organizações virtuosas e não virtuosas, pois esta característica é manifestada através do indivíduo, ou por uma atitude coletiva por parte dos funcionários ou da entidade patronal (Cameron, 2003; Cameron, 2011; Rego et al. 2013; Manz et al. 2008).

Rego e colegas (2013), descrevem que características como a bondade, humanidade, integridade, perdão e confiança são determinantes para definir uma equipa e igualmente uma empresa que opere práticas organizacionais virtuosas, transmitindo assim a equipa e a entidade empresarial um sentimento de competência e satisfação. Moore e Beadle (2006), na sua perspetiva acerca das práticas organizacionais virtuosas, afirmam que estas são apresentadas como características que não são praticadas especificamente, contudo apresentam-se necessárias para uma boa prática profissional. Porém, apresentam a mesma definição que a autora Cameron (2003) exhibe acerca das práticas organizacionais virtuosas, acrescentam que estas práticas podem ser introduzidas numa organização através de formações especializadas na área, reeducando assim os funcionários da organização e ao mesmo tempo os ideais da organização (Moore & Beadle 2006).

O conceito de práticas organizacionais encontra-se interligado as características de virtude, sendo estas exclusivas do ser humano, porém ao avançar das investigações é demonstrado que estas características podem-se adaptar a uma organização, tornando-a num local onde os ativos humanos presam trabalhar, sentem-se parte integrante da organização e encontram-se satisfeitos e motivados. É um tema que, cada vez, mais é utilizado como foco de investigação (Ahmed & Machold, 2004; Payne et al. 2011).

Thun e Kelloway (2011), vão ao encontro da descrição definida por Cameron (2003), dando ênfase à ideia de que as práticas organizacionais virtuosas numa organização são desenvolvidas através do comportamento dos seus funcionários,

demonstrando assim que as virtudes encontram-se presentes nos ativos humanos, e não nas características da organização.

Pearce e colegas (2006), nas suas pesquisas definem o conceito de virtuosidade, de como este é percebido e de que forma irá influenciar as relações entre os colaboradores e com a organização. Os autores afirmam que as investigações realizadas em torno deste conceito têm tomado maior relevância recentemente. Segundo o modelo criado pelos autores a aprendizagem da virtuosidade integrase em três fatores primários. O primeiro é composto pela ligação da aprendizagem vertical da virtuosidade a dois fatores antecedentes. O segundo fator encontra-se relacionado com a aprendizagem vertical e como esta afeta a disposição de mostrar as aprendizagens realizadas. No último fator é articulada a importância da aprendizagem das virtudes como aprendizagem vertical demonstrada na organização.

Como antecedente da aprendizagem da virtuosidade são apontados dois fatores determinantes. O primeiro são as características pessoais, sendo que estas determinam maioritariamente este tipo de aprendizagem. A segunda é o tipo de dimensão do envolvimento que os colaboradores apresentam ao longo desta aprendizagem (Pearce et al., 2006).

Quando se fala de práticas organizacionais virtuosas não se pode de deixar referir quais são os fatores que o integram pois é através destes que é realizada uma análise de forma a verificar se os colaboradores apresentam e praticam esses mesmos fatores, sendo eles zelo/cuidado, apoio compassivo, perdão, inspiração, significado e o fator de respeito, integridade e gratidão (Cameron et al. 2004; Rego et al. 20013; Ahmed & Machold, 2004).

Froman (2010) afirma que a esperança também é uma dimensão importante. Segundo o autor, com o aumento dos despedimentos, as pessoas sentem necessidade de desenvolverem esta competência, passando por uma adaptação de comportamento à situação que se encontram a passar. Afirma que a esperança e a capacidade de resiliência são o suporte que irá ajudar as pessoas a ultrapassar, tornando-se pró-ativos na procura de um futuro melhor. Esta característica quando adaptada ao contexto organizacional irá permitir aos colaboradores apresentarem uma perspectiva mais esperançosa no seu local de trabalho.

Relativamente à dimensão da gratidão o autor defende que quando aplicado ao contexto organizacional apresenta vantagens, sendo que, o colaborador consegue perceber que necessita da ajuda dos restantes colegas, desenvolvendo assim

mutuamente um sentimento de interajuda, tornando assim o ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. No que se refere a dimensão da inspiração esta é caracterizada como uma competência que o ativo humano desenvolve ou é obrigado a desenvolver devido a alteração de funções, tornando assim as suas novas tarefas em novos desafios, adquirindo assim novas competências e aptidões. Estas alterações irão desencadear no individuo um estado de auto – motivação que quando combinada com outras características aumenta a satisfação profissional e o orgulho em desenvolver um bom trabalho (Froman,2010; Rego et al. 2013; Karakas & Sarigollu, 2013).

Uma empresa que promova práticas organizacionais virtuosas apresenta uma perspectiva ética que vai ao encontro da cultura da empresa mantendo os ativos humanos integrados através da promoção da autodeterminação, inteligência emocional e equipas formadas para alcançar o sucesso e bons níveis de produção, aumentando assim o rendimento da organização. Por último, Froman (2010) , afirma que atualmente, devido às ruturas económicas, torna-se imperativo que as organizações desenvolvam e apliquem práticas organizacionais virtuosas, através das quais se irá desenvolver os conceitos de integridade, ética, confiança e respeito. Através disto, as organizações tornam-se capazes de retirar o melhor aproveitamento dos seus ativos humanos, conseguindo desenvolver sentimentos como esperança, otimismo, confiança, motivação, resiliência, alegria e gratidão em relação á organização e as funções que desempenham, tornando-se assim mais produtivos e motivados. Numa perspectiva empresarial é possível verificar que quando estas abraçam este conceito, serão referenciadas como empresas éticas, responsáveis e com capacidades de ultrapassar as conjunturas económicas que poderão surgir (Froman, 2010; Cameron 2011; Karakas & Sarigollu, 2013; Ahmed & Machold, 2004).

Com o aumento das investigações sobre práticas organizacionais virtuosas em contexto organizacional, os investigadores concluem que é necessário construir um modelo de aprendizagem deste tipo de práticas numa perspectiva de desenvolver o conceito de virtuosidade e compaixão numa organização. Este modelo poderá ser aplicado a qualquer entidade empresarial que se encontre disponível para redirecionar o foco da empresa para os seus colaboradores e ideais bases da mesma (Karakas & Sarigollu, 2013; Ahmed & Machold, 2004).

1.1.2 Investigações realizadas

As investigações realizadas concedem importância à relação de pares na organização, como preditor sobre o comportamento ético dos gestores. É também dada importância ao tipo de pensamento, sendo que deixa de ser exclusivamente individual transpondo a um carácter organizacional, passando as virtudes de um nível individual para um nível organizacional. Os autores afirmam ainda que uma organização formal pode carregar um peso moral, sendo que a moral é avaliada através de características das práticas organizacionais virtuosas (Moore & Beadle 2006).

Segundo Cameron (2003), as investigações que se realizaram em torno desta temática, permitiram mostrar o seu impacto nas organizações. Afirma ainda que se focam na resolução de problemas do dia – a – dia das organizações, do que numa perspectiva de virtudes, uma vez que estas características não expressam benefícios observáveis a curto-prazo, não desencadeando o interesse dos investigadores nesta área de pesquisa. A autora enumera ainda as vantagens que se podem verificar ao nível do empenhamento dos colaboradores, denotando que este tipo de repercussões não tem sido devidamente consideradas pois não é visionado como promotor direto de lucro para as empresas.

Em termos de repercussões das práticas organizacionais virtuosas, não existe uma clara evidência de uma influência direta no desempenho dos colaboradores, mas parece terem detetado positivamente na satisfação profissional dos colaboradores demonstrando uma maior satisfação, maior identidade com a empresa, menos doenças físicas, sendo que a recuperação é rápida e os colaboradores encontram-se menos propícios a desenvolverem depressões e ansiedade (McCullough, 2000; Hope, 1987; Fitzgibbons, 1986; Cameron, 2003). Peterson (2000) , defende a premissa que a variável de otimismo e esperança encontram-se associados a um melhor desempenho, mais persistência e uma melhor educação no local de trabalho.

Pearce e colegas (2006) identificaram que as características de personalidade, a disposição e o envolvimento são as principais causas que irão predispor a capacidade de aprendizagem de características de virtuosidade e como estas poderão ser aplicadas num contexto organizacional. Defendem que se deveriam realizar mais investigações no campo teórico e empírico relacionado com a temática.

Estudos realizados perpetuam a ideia de que práticas organizacionais virtuosas exercem uma influência positiva em relação aos comportamentos e atitudes gerando a partir desta influência comportamentos mais positivos por parte dos colaboradores (Fredrickson, 2003; Cameron et al., 2004).

Armstrong-Stassen e Ursel (2009), defendem que colaboradores que percecionem práticas organizacionais virtuosas apresentam níveis de satisfação mais elevados em comparação com colaboradores que não experienciam esse tipo de suporte.

Ribeiro e Rego (2010), afirmam que colaboradores que percecionem práticas organizacionais virtuosas, desenvolvem uma afetividade com a organização e com os restantes colaboradores e desenvolvem uma consciência de lealdade com a entidade patronal. Os autores ainda verificaram que os ativos humanos reagem de forma recetiva quando percecionam que a organização denota interesse pelo seu bem-estar e pelo trabalho desempenhado.

1.2 Percepção de Suporte Organizacional

1.2.1 Definição do Conceito

A evolução das tecnologias, o crescimento da massa empresarial e a conjuntura económica são fatores que obrigam, cada vez mais, as empresas a manterem-se atualizadas. Através dessa evolução as organizações vão-se preocupando com os seus ativos humanos, em termos de motivação, satisfação e identificação com a organização. Através desta evolução as empresas encontram-se atentas às percepções dos colaboradores sobre os seus locais de trabalho, levando a um aumento do interesse nessa área, através de investigações relativas, nomeadamente, à percepção de suporte organizacional (Estivaleta & Andrade, 2012; Chang, 2014).

Segundo Tamayo e Tróccoli (2002), a percepção de suporte é baseada nas crenças e expectativas que o ativo humano desenvolve acerca da organização, sendo um constructo desenvolvido por Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). Os autores referem igualmente que a percepção de suporte organizacional encontra-se ligada a atribuições que os colaboradores realizam sobre a entidade patronal, através da frequência, intensidade, elogios, aprovação, retribuição financeira, evolução no posto de trabalho e uma opinião ativa acerca das políticas da empresa, sendo que são estes fatores que irão influenciar diretamente a percepção que o colaborador detém da

organização. Quando é realizada a entrevista de trabalho o indivíduo vai criando expectativas e idealizando se a função que irá desempenhar se encontra dentro das suas expectativas e realização da carreira profissional. Com o desenrolar das suas atividades laborais e o relacionamento com os colegas e com a chefia, o colaborador porá as suas expectativas a prova através do apoio e percepção do trabalho desenvolvido. Quando o ativo humano não percebe ou deixa de perceber o apoio por parte da chefia, este fator irá influenciar o seu comportamento e a respetiva produtividade, sendo que está irá denotar um decréscimo. (Tamayo & Tróccoli, 2002; Loi et al., 2006; Harris et. al., 2007; Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Lee & Peccei, 2011; Estivalete & Andrade, 2012; Brandão et. al., 2012; Mahon et. al., 2014; Chag, 2014).

Schein (1982), afirma que os colaboradores atribuem características humanas à organização de forma a perceberem as suas ações, como se partissem da organização, em vez, dos ativos humanos que a dirigem. O autor ainda defende que, para analisar este tipo de comportamentos, é necessário um olhar sobre as ações dos membros que gerem a organização, em vez de um olhar abstrato sobre a mesma (Estivalete & Andrade, 2012).

A percepção de suporte organizacional é caracterizada por ser uma temática que se encontra focada no envolvimento do colaborador com o seu trabalho e da forma como este acredita nas suas funções. Este constructo só se torna fiável quando o indivíduo percebe a sua organização de uma forma favorável, através de uma orientação focada no seu bem-estar. É importante para as organizações desenvolverem práticas de percepção de suporte, contudo, não depende somente das mesmas a forma como estas são recebidas pelos seus funcionários, tornando-se assim mais importante a forma como o colaborador percebe e a influência que essa percepção exerce sobre o seu comportamento (Harris et al., 2007; Armstrong-Stassen & Ursel, 2009, Lee & Peccei, 2011; Brandão et al., 2012; Chang, 2014).

As organizações apresentam uma preocupação real com a produtividade dos seus colaboradores, a sua evolução com a carreira e com o comportamento quando é visionada pelos superiores. Um fator apontado pelos investigadores quando é referido o constructo da percepção de suporte organizacional é a relação que existe entre os superiores e os seus subordinados, sendo que é através desta relação que são desenvolvidos laços de confiança e respeito mútuo. Estas características são apontadas como os principais indicadores da percepção de suporte (Chen et al. 2008; Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Lee & Peccei, 2011).

A percepção de suporte organizacional é definida como uma crença que os ativos humanos detêm sobre os seus superiores e a sua organização, sobre a forma como estes enaltecem o seu trabalho, como contribuem para o crescimento da organização e a preocupação com o bem-estar dos funcionários (Lee & Percei, 2007; Lee & Peccei, 2011; Chang, 2014). Quando os ativos humanos apresentam uma boa percepção de suporte organizacional empenham-se mais no desenvolvimento das suas funções, obtêm sentimentos de confiança, apresentam uma menor taxa de absentismo, aumentando assim a vontade de permanecer na organização. Irão, contudo, experienciar um sentimento de vinculação a organização, bem-estar e satisfação (Eisenberg et al., 1990; Brandão et al., 2012; Chang, 2014).

Através da percepção de suporte organizacional irá permitir aos ativos humanos satisfazer as suas necessidades socio-emocionais (Armeli et al., 1998).

A percepção de suporte organizacional encontra-se destacada na área do comportamento organizacional, pois o impacto que esta remete no comportamento encontra-se ligado a estabilidade e à veemência do ativo humano na sua organização (Batista & Oliveira, 2012; Brandão et al., 2012).

Nas investigações realizadas em contexto organizacional é de uma enorme relevância verificar de que forma as prioridades das organizações são percecionadas pelos colaboradores, pois através desta informação, torna-se possível criar um modelo direcionado para o bem-estar e satisfação dos ativos humanos. Este modelo poderá ser adaptado a todas as entidades empresariais como forma de compensar as alterações que a camada empresarial se encontra sujeita diariamente, devido a competitividade de mercado, as evoluções tecnológicas e os altos níveis de *stress* à qual os colaboradores se encontram sujeitos diariamente (Estivaleta & Andrade, 2012).

1.2.2 Investigações realizadas

Investigações realizadas mostram um resultado positivo entre a percepção de suporte organizacional e a satisfação profissional (Harris et al., 2007).

O principal indicador de confiança do colaborador em relação a organização é percebido através da percepção de suporte organizacional. Alguns estudos mostram resultados interessantes, ao nível das relações com o sentimento de compromisso com a organização, diminuição da intenção de rotura com a entidade patronal, desenvolvimento de comportamentos de cidadania organizacional, desempenho maximizado, desenvolvimento de capacidades de independência do supervisor e um desenvolvimento das capacidades de criação e inovação (e.g. Batista & Oliveira, 2012).

Estivalete e Andrade (2012), demonstram que quando os colaboradores percebem o suporte organizacional desenvolvem sentimentos positivos, como por exemplo, o de cuidar da organização e apoiar no alcance dos seus objetivos (Brandão et al., 2012).

Brandão e colegas (2012), afirmam que a percepção de suporte não explicam todas as variâncias desta temática, por ser ocasional e não exercer influencia sobre o desempenho e comportamento dos ativos humanos, sendo que o comportamento dos colaboradores encontrasse sobre a influência de outros preditores.

1.3 Satisfação Profissional

1.3.1 Definição do Conceito

A satisfação laboral é um constructo que apresenta uma dimensão de investigações considerável, contudo quando esta é apresentada sobre um contexto organizacional, é visionada como uma vertente a ser mais desenvolvida. A satisfação em contexto laboral foi recentemente tomando uma maior importância devido as alterações que a massa empresarial se encontra sujeita, contudo já se encontra em investigação desde a década de 30. Devido a estas constantes alterações e adaptações, os investigadores e gestores empresariais começaram a apresentar uma outra preocupação com os seus ativos humanos, passando por uma análise da satisfação da entidade trabalhadora (Cura et al. 1999; Chaves et al. 2011; Pina e Cunha et al. 2003; Paiva et al. 2011; Rebole & Carmo, 2011; Morgan, 2014).

O conceito de satisfação é um conceito muito popular entre os investigadores, contudo ao longo das investigações realização não existe uma coesão acerca do tema, sendo que é uma temática repleta de controvérsias dificultando assim a compreensão do tema e das variáveis que o compõem (Cura et al. 1999; Pina e Cunha et al. 2003; Paiva et al. 2011).

Apesar das inúmeras definições acerca do tema, a definição de Locke (1976), constitui uma das que apresenta maior consenso, refere que a satisfação laboral é “um estado emocional positivo ou prazeroso das experiências laborais de cada um”. Para o autor são mais relevantes as relações sociais que os ativos humanos desenvolvem no seu contexto de trabalho do que a recompensa financeira, pois é através das relações com os restantes ativos humanos, crenças, valores e atitudes que irão influenciar o estado emocional resultando assim num sentimento de satisfação ou insatisfação (Locke, 1976, p.1300; Cura et al., 1999; Chaves et al., 2011; Paiva et al., 2011; Lim, 2014; Kim et al., 2014; Zhang et al., 2014; Yuan et al., 2014; Moghadam et al., 2014; Moura et al., 2014; Farroqui & Nagendra, 2014; Fila et al. 2014). A satisfação laboral é uma perceção que poderá surgir da avaliação que o ativo humano realiza acerca do seu trabalho e ambiente laboral (Viseu, 2011).

Pinha e Cunha e colegas (2003) afirmam que a satisfação profissional tem sido uma das variáveis mais estudadas e à qual é dada uma elevada importância, no contexto organizacional e ao comportamento expressado pelos colaboradores, afirmando ainda

que é um dos fatores mais relevantes, no contexto empresarial, aos resultados dos ativos humanos. Ao longo dos tempos tem sido implicitamente e explicitamente acomunada ao desempenho dos funcionários transpondo o ideal de um funcionário satisfeito é um funcionário mais produtivo, contudo, esta premissa não se verifica com as investigações que foram sendo realizadas ao longo do tempo, sendo que estas não validam a premissa anteriormente referida.

Para Harris (1989) a satisfação no trabalho é um estado que tem resultado através da situação profissional que o colaborador apresenta, porém Fraser (1996), defendem a ideia que a satisfação profissional, sendo esta, um estado pessoal, subjetivo, dinâmico e que se encontra em constante alteração devido a fatores intrínsecos e extrínsecos.

Chaves e colegas (2011), afirma com base nas investigações realizadas pela autora e pelas já anteriormente realizadas, que para se efetivar uma avaliação correta da satisfação laboral é necessário ter em consideração fatores como a tarefa desenvolvida, a fluência de trabalho, a serenidade, o êxito, a promoção, a responsabilidade depositada nas tarefas executadas e no cargo desempenhado, os elogios por parte dos superiores, as questões monetárias e o ambiente de trabalho. Estes fatores tornam-se relevantes quando se desenvolve uma análise a nível organizacional, grupal e individual no contexto da empresa. A autora ainda afirma, que quando analisados estes fatores e se verificar que existem níveis elevados de satisfação laboral, o funcionário empresarial demonstrará uma entrega total ao seu trabalho, deixando este de ser uma necessidade financeira, passando a ser uma necessidade emocional (Sharma et al. 2014; Orgambidez-Ramos & Borrego-Alés, 2014; Farroqui & Nagendra, 2014; Farroqui & Nagendra, 2014).

Pina e Cunha e colegas (2003) focaram a necessidade de distinguir dois conceitos distintos, a satisfação e a motivação. Para os autores a motivação é o comportamento que o ativo humano desenvolve sobre a inércia do esforço e persistência para alcançar os seus objetivos, enquanto a satisfação, é uma atitude positiva face ao trabalho desempenhado com o intuito de realizar uma avaliação, de preferência positiva, sobre o espaço, condições e resultados das suas funções. A satisfação profissional percebida pelo sujeito pode ser de origem intrínseca, quando esta desencadeia um sentimento prazeroso, ou extrínseco, quando o resultado da satisfação é proporcionado pelas funções que ele desempenha.

A satisfação profissional é um importante preditor a ser considerado numa organização. Quando este conceito toma dimensões negativas é um fator determinante no comportamento dos colaboradores, passando este a ser um fator de mau desempenho e relacionamento. Quando este acontecimento toma repercussões a nível da produção, torna-se inevitável uma análise aprofundada, sobre quais os determinantes deste comportamento e através da informação adquirida criar um programa de intervenção aos colaboradores de forma a reduzir os antecedentes negativos e a transforma-los em acontecimentos positivos (Sharma et al. 2014).

1.3.2 Investigações realizadas

Ao longo as investigações realizadas nesta temática encontram-se algumas divergências entre os investigadores, uns defendem que a satisfação e a insatisfação profissional encontram-se no mesmo patamar, enquanto outros defendem se devem ser estudadas e analisadas separadamente (Paiva et al. 2011). Outro fator de divergência de opinião é que alguns investigadores afirmam que a satisfação profissional é um estado emocional, contrariamente, outros defendem que a satisfação profissional é uma atitude. Estas divergências ressaltam em metodologias de investigações distintas (Marqueze & Moreno 2005).

As investigações realizadas demonstram que a satisfação profissional encontra-se dependente de fatores pessoais e institucionais, sendo que os ligados à instituição estão relacionados com a remuneração financeira. Nesta vertente é necessário primeiramente verificar se o funcionário encontra-se satisfeito com a sua remuneração e só depois verificar quais são os fatores que influenciam a sua satisfação profissional (Pina e Cunha et al., 2003).

Estudos realizados afirmam que o género feminino apresenta um maior nível de satisfação profissional que o género masculino (Chaves et al. 2011; Morgan, 2014).

Lim (2014), afirma que a satisfação profissional encontrasse positivamente correlacionada com as funções desempenhadas e negativamente correlacionada com os níveis de *stress* e a intenção de abandonar as suas funções.

Investigações realizadas afirmam que a satisfação profissional não é significativamente influenciada pelas diferentes características individuais dos sujeitos do mesmo grupo de trabalho, contudo existe uma relação negativa entre a satisfação profissional e as características individuais dos ativos humanos. Alguns estudos

sugerem que existe uma associação significativa entre o cargo desempenhado e a satisfação (Kim et al. 2014).

Yuan e colegas (2014), afirmam que a satisfação profissional é um indicador e influencia a percepção de saúde do indivíduo.

Os colaboradores encontram-se satisfeitos com os seus trabalhos quando a avaliação realizada acerca do seu trabalho encontra-se consistente com a avaliação que ele próprio faz do trabalho desenvolvido (Christiansen et al., 2014).

2. Investigação Empírica

2. Investigação Empírica

2.1 Metodologia

2.1.1 Hipóteses de Investigação

O presente estudo, descritivo-correlacional, procura: verificar de que forma a percepção de práticas organizacionais virtuosas influencia a satisfação laboral e a percepção de suporte organizacional. Perante o objetivos formulado surge o seguinte modelo que será testado ao longo desta investigação:

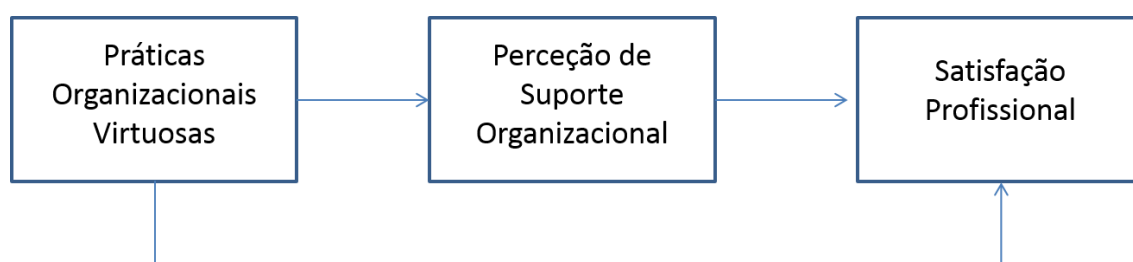


Figura 1: Modelo de Investigação

De forma a verificar o seguinte modelo de investigação surgiram as seguintes hipóteses de estudo:

H1: As dimensões das Práticas Organizacionais Virtuosas contribuem positivamente para a explicação da Percepção de Suporte Organizacional.

H2: As dimensões das Práticas Organizacionais Virtuosas contribuem positivamente para a explicação da Satisfação Profissional.

H3: A Percepção de Suporte Organizacional contribui positivamente para a explicação da Satisfação Profissional.

2.2 População e Amostra

A amostra do presente estudo é constituída por 300 participantes. Os participantes do estudo são ativos humanos de empresas públicas e privadas presentes no território nacional. As empresas públicas representam 78,3% (n= 235) da amostra, sendo constituída por empresas da área da administração pública, juntas de freguesia, serviços e institutos públicos. A restante amostra é composta por empresas de caráter privado, que representa 21,7% (n= 65), sendo constituída por diversas áreas empresariais.

Na amostra verifica-se que 174 participantes pertencem ao género feminino e 126 participantes ao género masculino, apresentando uma média de idades de 42 anos, sendo a idade mínima de 21 anos e a máxima de 63 anos.

Relativamente ao estado civil a maioria dos participantes são casados/união de facto, correspondendo a 58,7 % (n = 176) da amostra, 31,3% da amostra apresenta o estado civil solteiro (n = 94) e os restantes participantes 10 % (n = 30) encontram-se divorciados ou viúvos.

No que se refere às habilitações literárias, o grau de Licenciatura apresenta um maior número de participantes, 33% (n = 99), seguindo-se o grau de Mestrado 22,7% (n=68), Doutoramento 20,7% (n = 62), Ensino Secundário 19,7% (n = 59), 3º Ciclo do Ensino Básico 2,7% (n = 8) e por último o 1º e 2º Ciclo do Ensino Básico 14% (n = 4).

O questionário foi realizado ao longo de todo o território nacional, sendo que, a maioria da amostra reside em Faro 50,7% (n = 152), Braga 10% (n = 30), Olhão 5,7% (n = 17), Loulé 5% (n = 15) e por último Lisboa 3,3% (n = 10). Os restantes participantes residem na área do Algarve, na área metropolitana de Lisboa e na área metropolitana do Porto 20,3% (n = 61).

O grupo das empresas públicas é constituído por 235 participantes, correspondendo a 78,3% da amostra e o grupo de empresas privadas é constituído por 65 participantes, correspondendo a 21,7% da amostra do estudo.

Relativamente ao tempo na empresa, verifica-se que 7% dos participantes (n = 21) encontram-se há menos de 1 ano (< 1ano) na empresa, 12,3% (n = 37) encontram-se na empresa entre 1 – 5 anos, 16,3% (n = 49) entre 5 – 10 anos, 21% (n = 63) entre 10 – 15 anos, 14,7% (n = 44) entre 15 – 20 anos, 14,7% (n = 44) entre 20 – 25 anos, 7,7% (n = 23) entre 25 – 30 anos e 6,3% (n = 19) há mais de 30 anos.

No que se refere ao tempo no posto de trabalho, verifica-se que 9,3% (n = 28) encontram-se há menos de 1 ano (<1 ano) a exercerem a sua função na empresa, 19,7% (n = 59) entre 1 – 5 anos, 19,7% (n = 59) entre 5 – 10 anos, 19% (n = 57) entre 10 – 15 anos, 13,3% (n = 40) entre 15 – 20 anos, 10% (n = 30) entre 20 – 25 anos, 4% (n = 12) entre 25 – 30 anos e 5% (n = 15) há mais de 30 anos.

Em relação à situação profissional, 68,3% (n = 205) encontram-se efetivos, enquanto 21% (n = 63) encontram-se em regime de contrato, contudo 10,7% (n = 32) encontram-se noutro regime de admissão, sendo que a maioria encontra-se em regime de bolseiro.

Referentemente à detenção do cargo de chefia verifica-se que 22,3% (n = 67) desempenham funções de chefia, enquanto 77,3% (n = 232) não desempenham qualquer função ou cargo de chefia. Contudo, 3% (n = 1) não respondeu.

2.3 Instrumentos

- Informação Sociodemográfica

Na parte inicial do instrumento criado para a recolha de informação colocaram-se algumas questões sociodemográficas e profissionais com o intuito de melhor caracterizar a amostra do estudo.

- Escala de Práticas Organizacionais Virtuosas (Cameron et al., 2011; Ribeiro et al. 2013).

A escala de Práticas Organizacionais Virtuosas de Cameron et al. (2011) e Ribeiro et al. (2013), irá permitir verificar de que forma os colaboradores percebem se a empresa emprega práticas organizacionais virtuosas e que de forma os colaboradores desenvolvem o mesmo tipo de práticas. Esta escala encontra-se dividida em seis fatores, sendo estes, o fator do zelo/cuidado, fator de apoio compassivo, fator perdão, fator inspiração, fator significado e por ultimo o fator de respeito, integridade e gratidão. É composta no total por 28 itens e apresenta uma escala de Likert com 6 pontos (1- A afirmação é completamente falsa à 6- A afirmação é completamente verdadeira) Através desta escalas pretende-se verificar o relacionamento que os colaboradores detém entre si e até que ponto realizam praticas que são consideradas virtuosas numa organização. O Fator Zelo/Cuidado é composto por 3 itens (exemplo: “*Interessamo-nos uns pelos*

outros.”), o Fator Apoio Compassivo é composto por 7 itens (exemplo: “*Ajudamos as pessoas que estão com dificuldades.*”), o Fator Perdão é composto por 3 itens (exemplo: “Não nos culpabilizamos uns aos outros quando são cometidos erros.”), o Fator Inspiração é composto por 3 itens (exemplo: “*Partilhamos o entusiasmo uns com os outros.*”), o Fator Significado é composto por 5 itens (exemplo: “Somos elevados pela nobreza do nosso trabalho.”) e por ultimo o Fator Respeito, Integridade e Gratidão é composto por 7 itens (exemplo: “As pessoas tratam-me com respeito.”) (Cameron, 2011; Ribeiro et al. 2013).

Neste estudo pode-se verificar os seguintes alfas de *Cronbach* das dimensões que foram determinadas, de forma a verificar qual a sua significância. Os alfas da amostra do estudo foram calculados para cada dimensão: Dimensão do Zelo/Cuidado ($\alpha = 0,863$), Dimensão Apoio Compassivo ($\alpha = 0,924$), Dimensão do Perdão ($\alpha = 0,839$), Dimensão da Inspiração ($\alpha = 0,850$), Dimensão do Significado ($\alpha = 0,913$) e por último, Dimensão do Respeito ($\alpha = 0,921$).

- Escala de Perceção de Suporte Organizacional (Eisenberg, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986; Santos & Gonçalves, 2010)

A escala de Perceção de Suporte Organizacional de Eisenberg (1986) adaptada por Santos e Gonçalves (2010) permite observar a perceção que os ativos humanos apresentam sobre o suporte organizacional.

A escala é composta por 8 itens, distribuídos por uma escala de Likert de 1 a 7 valores (1- A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim, a 7- A afirmação aplica-se completamente a mim.) (exemplo: “*A instituição valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional*”). A escala apresenta itens invertidos, sendo eles o 2, 3, 5 e 7 (Santos & Gonçalves, 2010). No estudo inicial realizado por Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986), a escala apresentou um alfa de *Cronbach* de 0,78. Aquando a mesma é adaptada para a população portuguesa apresenta um alfa de *Cronbach* de 0,92 (Santos & Gonçalves, 2010). No nosso estudo o alfa observado é de $\alpha = 0,850$.

- Escala de Satisfação Profissional (Lima, Vala & Monteiro, 1994)

A escala de Satisfação Profissional de Lima, Vala e Monteiro (1994) procura avaliar a satisfação global que o ativo humano apresenta com o seu trabalho como também os diferentes aspetos que poderão afetar a satisfação do ativo humano. Esses aspetos podem ser a satisfação com a perspectiva de promoção, satisfação com a organização e o seu respetivo departamento e o seu funcionamento, colegas de trabalho, satisfação com a remuneração, satisfação com o seu superior hierárquico, com o trabalho a ser realizado e por último a satisfação com o desempenho dos seus subordinados (exemplo: “*Em relação às suas perspetivas de promoção, diria que está:*”). A escala apresentada apresenta 7 níveis, de 1 (extremamente insatisfeito) a 7 (extremamente satisfeito). Em relação as características psicométricas esta escala apresenta uma boa consistência interna verificando-se um alfa de *Cronbach* de 0.810 (Lima, Vala & Monteiro, 1994). No nosso estudo foi calculado o alfa de *Cronbach* tendo-se obtido um alfa de $\alpha = 0.852$.

2.4 Procedimento

Inicialmente procedeu-se a criação das cartas de autorização para a recolha de dados. Em seguida, realizou-se o primeiro contacto com as empresas publicas e privadas, via e-mail e carta, com o intuito de verificar a intenção de participação no estudo.

Após a recolha das autorizações, foi enviado para as mesmas os questionários, em formato papel ou correio eletrónico, segundo a preferência das organizações.

Quando os dados já se encontravam recolhidos e com uma população de 300 inquiridos, procedeu-se a uma primeira análise com recursos ao programa de análise estatística *SPSS 21 e 22*, com o intuito de realizar a caracterização da amostra e posteriormente realizou-se uma segunda análise estatística com o intuito de analisar os resultados obtidos, através de uma análise descritiva, correlacional e inferencial.

3.Resultados

3. Resultados

O presente estudo exhibe como objetivo verificar de que forma a perceção de práticas organizacionais virtuosas influencia a satisfação laboral e a perceção de suporte organizacional. Pretende-se igualmente verificar como é que as variáveis testadas se relacionam e se de alguma forma se influenciam entre elas.

Partindo dos objetivos delineados nesta investigação, seguidamente irá se proceder a uma análise estatísticas, composta por uma análise descritiva, grupal, correlacional e inferencial dos dados recolhidos, com o intuito de verificar as hipóteses formuladas no início da investigação.

3.1 Análise Descritiva

No que respeita às práticas organizacionais virtuosas a tabela abaixo apresentada sistematiza os valores mínimos e máximo, assim como as médias e o desvio-padrão, por dimensão.

Tabela 3.1.1: Análise Descritiva do instrumento Práticas Organizacionais Virtuosas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão	Assimetria	Curtose
POV Zelo	300	1	6	3,94	1,152	-0,528	-0,256
POV Apoio Compassivo	300	1	6	4,09	1,066	-0,629	-0,068
POV Perdão	300	1	4	2,43	0,650	0,079	-0,034
POV Inspiração	300	1	5	2,34	0,732	0,436	0,067
POV Significado	300	1	6	4,20	1,140	-0,914	0,415
POV Respeito	300	1	6	4,13	1,057	-0,674	0,114

Legenda 1: POV- Práticas Organizacionais Virtuosas

Após a análise da tabela 3.1.1, é possível verificar que todas as dimensões apresentam um valor médio superior ao ponto central da escala, com exceção da dimensão de Perdão e Inspiração. Especificamente, a dimensão com uma média mais

elevada é a de Significado, enquanto a que apresenta uma média inferior ao ponto central é a de Inspiração.

No que respeita a percepção de suporte organizacional a tabela abaixo apresentada sistematiza os valores mínimos e máximo, assim como a média e o desvio-padrão.

Tabela 3.1.2: Análise Descritiva da Escala de Percepção de Suporte Organizacional

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão	Assimetria	Curtose
PSO_Total	300	1	7	3,86	0,810	-0,215	3,177

Legenda 2: PSO- Percepção de Suporte Organizacional

Após a análise da tabela 3.1.2, verifica-se que está apresenta uma média de 3,86, assim sendo esta apresenta uma média superior ao ponto central da escala, sendo este de 3,5.

Por último, no que respeita a satisfação profissional a tabela abaixo apresentada sistematiza os valores mínimos e máximo, assim como a médias e o desvio-padrão.

Tabela 3.1.3: Análise Descritiva da Escala de Satisfação Profissional

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão	Assimetria	Curtose
SP_Total	299	1	7	4,19	1,114	-0,351	-0,072
SP1	299	1	7	2,89	1,835	0,564	-0,929
SP2	300	1	7	4,12	1,592	-0,268	-0,742
SP3	300	1	7	4,81	1,543	-0,701	-0,137
SP4	299	1	7	2,86	1,792	0,662	-0,741
SP5	300	1	7	4,53	1,693	-0,490	-0,694
SP6	300	1	7	5,01	1,474	-1,019	0,700
SP7	300	1	7	4,84	1,343	-0,734	0,342
SP8	300	1	7	4,47	1,357	-0,703	0,009

Legenda 3: SP-Satisfação Profissional; SP1 – Perspetivas de Promoção; SP2 – Organização e Funcionamento do Departamento; SP3 – Colaboração e Clima de relação com os colegas de trabalho; SP4 – Remuneração; SP5 – Competência e funcionamento do supervisor; SP6 – Trabalho realizado; SP7 – Competência e funcionamento dos colegas; SP8 – Satisfação Global.

Após a análise da tabela 3.1.3, é possível verificar que a escala apresenta uma média de 4,19, sendo que esta é superior ao ponto central da escala, sendo este de 3,5.

Analisando separadamente os diversos aspetos de trabalho que são verificados ao longo da escala podemos confirmar que relativamente a perspetiva de promoção os inquiridos apresentam uma média ($\mu = 2,89$) inferior ao ponto central da escala.

Relativamente a organização e funcionamento do departamento os inquiridos apresentam uma média ($\mu = 4,12$) superior ao ponto central da escala, o que verifica igualmente na componente da colaboração e clima de relação com os colegas de trabalho, apresentando uma média ($\mu = 4,81$).

Comparativamente em relação às remunerações que recebem, os inquiridos apresentam valores ($\mu = 2,86$) inferiores ao ponto central da escala. No que se refere a competência e funcionamento do seu superior hierárquico, os inquiridos apresentam uma média superior ($\mu = 4,53$), ao ponto central da escala. Analogamente ao trabalho que realiza, está componente é a que apresenta uma média ($\mu = 5,01$) significativamente superior ao ponto central da escala, verifica-se igualmente à competência e funcionamento dos seus colegas de trabalho, que os inquiridos apresentam uma média ($\mu = 4,84$) superior ao ponto central da escala.

Por último, relativamente a satisfação global dos inquiridos, verifica-se que estes apresentam uma média ($\mu = 4,47$), superior ao ponto central da escala.

3.2 Análise Correlacional

Na tabela 3.2.1 é possível observar os valores de correlação existentes entre as variáveis em estudo:

Tabela 3.2.1: Correlações das variáveis em estudo

	POV_Total	PSO_Total	SP_Total
POV_Total	1		
PSO_Total	0,299**	1	
SP_Total	0,162**	0,112	1

Legenda 4: ** Correlação significativa 0,01; POV – Práticas Organizacionais Virtuosas; PSO – Perceção de Suporte Organizacional; SP _ Satisfação Profissional

Pestana e Gageiro (2008), criaram uma classificação, onde se torna possível verificar se as correlações existentes são muito fortes ou muito fracas. Eles classificaram da seguinte maneira: r entre 0.9 – 1: muito forte; r entre 0.75 – 0.9: forte; r

entre 0.5 – 0.75: moderada; r entre 0.25 – 0.5: fraca e por ultimo r entre 0 – 0.25: muito fraca. Posta esta classificação os dados posteriormente analisados terão como base a classificação dos autores anteriormente referidos.

Através da tabela pode-se verificar que a dimensão das práticas organizacionais virtuosas apresenta uma ligação bastante significativa, porém apresenta uma correlação fraca com a dimensão de perceção de suporte ($r = 0.299$) e com a dimensão da satisfação profissional muito fraca ($r = 0.162$), contudo pode-se verificar que a dimensão de perceção de suporte organizacional e a dimensão da satisfação profissional não se correlacionam entre si.

No que respeita as correlações que se pretendem verificar ao longo desta investigação através das variáveis em estudo procedeu-se ao preenchimento da seguinte tabela:

Tabela 3.2.2: Tabela Correlacional

	Zelo	ApoioCom	Perdão	Inspiração	Significado	Respeito	PSO_Total	SP_Total
POV_Zelo	1							
POV_ApoioCom	0,900**	1						
POV_Perdão	0,038	-0,008	1					
POV_Inspiração	-0,135*	-0,144	0,264**	1				
POV_Significado	0,648**	0,716**	0,033	-0,049	1			
POV_Respeito	0,882**	0,939**	-0,002	-0,146*	0,768**	1		
PSO_Total	0,293**	0,289**	0,126*	0,088	0,264**	0,297**	1	
SP_Total	0,165**	0,143*	-0,120*	0,001	0,145*	0,155**	0,112	1

Legenda 5: ** Correlação Significativa 0,01; * Correlação Significativa 0,05; POV - Práticas Organizacionais Virtuosas; PSO - Perceção de Suporte Organizacional; SP - Satisfação Profissional; ApoioCom - Apoio Compassivo

Através da tabela acima mencionada podemos verificar que a variável do Zelo correlaciona-se muito fortemente e fortemente com as restantes variáveis, exceto, com a variável Perdão ($r = 0,038$), que não apresenta uma correlação e com a variável de Inspiração ($r = -0,135$), que apresenta uma correlação muito fraca. Pode-se ainda verificar que a variável apresenta uma correlação fraca, contudo significativa com a perceção de suporte organizacional ($r = 0,293$) e com a satisfação profissional muito fraca ($r = 0,165$).

Verifica-se que a variável Apoio Compassivo encontra-se correlacionada moderadamente com as variáveis Significado ($r = -0,716$), muito forte com a variável Respeito ($r = 0,939$), fraca com a Perceção de Suporte Organizacional ($r = 0,286$), e ainda apresenta uma correlação muito fraca com a Satisfação Profissional ($r = 0,143$).

A variável de Perdão encontra-se fortemente correlacionada com a variável Inspiração ($r = 0,264$) e com a Percepção de Suporte Organizacional ($r = 0,126$). Verifica-se, ainda, que esta variável apresenta uma correlação negativa com a Satisfação Profissional ($r = -0,120$).

A variável Inspiração encontra-se correlacionada negativamente e muito fraca com a variável Zelo ($r = -0,135$) e uma correlação muito fraca com a variável Perdão ($r = 0,038$). A variável Significado encontra-se moderadamente correlacionada com as variáveis de Zelo ($r = 0,648$) e Apoio Compassivo ($r = 0,716$), e por último a variável Respeito encontra-se fortemente correlacionada com as variáveis de Zelo ($r = 0,882$), e muito forte com o Apoio Compassivo ($r = 0,939$) e forte com a variável Significado ($r = 0,768$) e também apresenta uma correlação muito fraca com a variável de Inspiração ($r = -0,146$), contudo apresenta uma assimetria negativa.

No que se refere a dimensão de Percepção de Suporte Organizacional está encontra-se fracamente correlacionada com as dimensões de Zelo ($r = 0,293$), Apoio Compassivo ($r = 0,286$), Significado ($r = 0,264$) e Respeito ($r = 0,297$) e correlaciona-se muito fracamente com a variável do Perdão ($r = 0,126$). Não apresenta qualquer correlação com a variável da Inspiração ($r = 0,088$).

Relativamente a dimensão da Satisfação Profissional apresenta uma correlação muito fraca com as variáveis de Zelo ($r = 0,165$) e Respeito ($r = 0,155$) e correlaciona-se com as variáveis de Apoio ($r = 0,143$), Perdão ($r = -0,120$) e Significado ($r = 0,145$), contudo a correlação entre a satisfação profissional e a variável Perdão é negativa. Não apresenta qualquer tipo de correlação com a variável Inspiração ($r = 0,001$) nem com a dimensão de Percepção de Suporte Organizacional ($r = 0,112$).

3.3 Análise de Grupos

No que respeita a análise de grupos que se pretende verificar ao longo desta investigação através das variáveis em estudo procedeu-se ao preenchimento das seguintes tabelas:

Tabela 3.3.1: Análise das variáveis em estudo, por género

		N	Média	Desvio-Padrão
POV_Total	Feminino	174	3,93	1,07
	Masculino	126	4,19	0,92
POV_Zelo	Feminino	174	3,87	1,20
	Masculino	126	4,03	1,08
POV_ApoioComp	Feminino	174	3,98	1,12
	Masculino	126	4,23	0,97
POV_Perdão	Feminino	174	2,40	0,62
	Masculino	126	2,48	0,69
POV_Inspiração	Feminino	174	2,30	0,69
	Masculino	126	2,40	0,79
POV_Significado	Feminino	174	4,07	1,23
	Masculino	126	4,37	0,98
POV_Respeito	Feminino	174	4,02	1,10
	Masculino	126	4,28	0,98
PSO_Total	Feminino	174	3,76	0,81
	Masculino	126	4,01	0,80
SP_Total	Feminino	174	4,12	1,14
	Masculino	125	4,29	1,07

Legenda 6: POV - Práticas Organizacionais Virtuosas; ApoioComp – Apoio Compassivo; PSO - Perceção de Suporte Organizacional; SP - Satisfação Profissional

Através da tabela acima referida pode-se afirmar que existem diferenças entre os géneros na dimensão das práticas organizacionais virtuosas ($t = -2,178$; $p = 0,07$).

Verifica-se igualmente diferenças na variável de apoio compassivo ($t = -2,072$; $p = 0,08$), na variável significado ($t = -2,423$; $p = 0,01$) e na variável respeito ($t = -2,100$; $p = 0,08$).

Tabela 3.3.2: Análise das variáveis em estudo, por tipologia da empresa

		N	Média	Desvio-Padrão
POV_Total	Publico	235	3,99	1,03
	Privado	65	4,22	0,95
POV_Zelo	Publico	235	3,90	1,17
	Privado	65	4,08	1,06
POV_ApoioComp	Publico	235	4,03	1,07
	Privado	65	4,28	1,03
POV_Perdão	Publico	235	2,45	0,62
	Privado	65	2,37	0,74
POV_Inspiração	Publico	235	2,31	0,71
	Privado	65	2,45	0,80
POV_Significado	Publico	235	4,13	1,16
	Privado	65	4,42	1,06
POV_Respeito	Publico	235	4,08	1,07
	Privado	65	4,30	0,99
PSO_Total	Publico	235	3,82	0,74
	Privado	65	4,01	1,01
SP_Total	Publico	234	4,19	1,08
	Privado	65	4,19	1,25

Legenda 7: POV - Práticas Organizacionais Virtuosas; ApoioCom - Apoio Compassivo; PSO - Perceção de Suporte Organizacional; SP_ Satisfação Profissional

Através da tabela acima referida pode-se afirmar que existem diferenças entre o tipo de organização na dimensão de perceção de suporte ($t = -1,390$; $p = 0,01$) e na dimensão de satisfação profissional ($t = -0,018$; $p = 0,08$).

3.4 Análise Inferencial

No que respeita a análise inferencial das dimensões das práticas organizacionais virtuosas e da percepção de suporte organizacional, a tabela abaixo apresentada sistematiza os valores necessários para uma análise inferencial.

Tabela 3.4.1: Regressão Simples entre Práticas Organizacionais Virtuosas e Percepção de Suporte Organizacional

	β	t	p	r^2
Modelo 1 Constante		8,167	0,000	$r^2 = \pm 12\%$; p = 0,000
POV_Zelo	0,141	1,074	0,284	
POV_ApoioComp	-0,019	-0,104	0,917	
POV_Perdão	0,090	1,572	0,117	
POV_Inspiração	0,107	1,846	0,066	
POV_Significado	0,073	0,842	0,401	
POV_Respeito	0,150	0,831	0,407	

Legenda 8: POV - Práticas Organizacionais Virtuosas; ApoioCom - Apoio Compassivo

Através da tabela 3.4.1, verifica-se que as práticas organizacionais virtuosas contribuem em 12% para a explicação da percepção de suporte organizacional.

No que respeita a análise inferencial das dimensões de percepção de suporte organizacional e satisfação profissional a tabela abaixo apresentada sistematiza os valores necessários para uma análise inferencial.

Tabela 3.4.2: Regressão Simples entre a Percepção de Suporte Organizacional e a Satisfação Profissional

	β	t	p	r^2
Modelo 1 Constante		11,480	0.000	$r^2 = \pm 1\%$; p = 0,052
PSO_Total	0,112	1,949	0,052	

Legenda 9: PSO - Práticas Organizacionais Virtuosas

Através da tabela 3.4.2, verifica-se que a percepção de suporte organizacional contribui positivamente para a explicação da satisfação profissional em 1% (p = 0.052).

No que respeita a análise inferencial das dimensões das práticas organizacionais virtuosas, percepção de suporte organizacional e satisfação profissional a tabela abaixo apresentada sistematiza os valores necessários para uma análise inferencial.

Tabela 3.4.3: Regressão Hierárquica das Práticas Organizacionais Virtuosas e a Percepção de Suporte Organizacional sobre a Satisfação Profissional

		β	t	p	r^2
Modelo 1	Constante		9,611	0,000	$r^2 = \pm 5\%$, $p = 0,016$
	POV_Zelo	0,218	1,588	0,113	
	POV_ApoioComp	-0,156	-0,842	0,400	
	POV_Perdão	-0,148	-2,480	0,014	
	POV_Inspiração	0,059	0,986	0,325	
	POV_Significado	0,082	0,913	0,362	
	POV_Respeito	0,055	0,296	0,768	
Modelo 2	Constante		8,120	0,000	$r^2 = \pm 6\%$, $p = 0,016$
	POV_Zelo	0,206	1,500	0,135	
	POV_ApoioComp	-0,154	-0,829	0,408	
	POV_Perdão	-0,155	-2,591	0,010	
	POV_Inspiração	0,051	0,845	0,399	
	POV_Significado	0,076	0,847	0,398	
	POV_Respeito	0,044	0,234	0,815	
	PSO_Total	0,078	1,291	0,198	

Legenda 10: POV - Práticas Organizacionais Virtuosas ; PSO - Percepção de Suporte Organizacional ; ApoioComp - Apoio Compassivo

Através da tabela 3.4.3 podemos verificar que as diferentes dimensões das práticas organizacionais virtuosas contribuem positivamente para a determinação da satisfação profissional ($\pm 5\%$, $p = 0.016$). Ao acrescentarmos a percepção de suporte organizacional está determina sensivelmente o aumento ($r^2 \pm 6\%$; $p = 0.016$).

4. Discussão

4. Discussão

O presente estudo procura analisar a perceção de práticas organizacionais virtuosas, bem como alguns efeitos, como seja, na perceção de suporte organizacional e na satisfação profissional.

A pertinência deste estudo revela-se ao longo da sua investigação, devesse essencialmente as variáveis que vão ser aplicadas e analisadas numa altura em que o país ultrapassa uma rutura económica. Através dos resultados obtidos espera-se que seja possível criar estratégias que irá possibilitar as empresas encarar e sobreviver a instabilidade do mercado com sucesso.

Após uma análise de carater descritivo verifica-se que a amostra em estudo, no que se refere as práticas organizacionais virtuosas (Cameron et al.,2011; Ribeiro et al. 2013), apresentam na sua globalidade uma média superior ao ponto central da escala, exceto a dimensão do perdão e da inspiração. Estes resultados indicam que os inquiridos percecionam práticas organizacionais virtuosas nos seus locais de trabalho excetos as já referidas componentes do perdão e da inspiração.

No que se refere a variável da perceção de suporte organizacional (Eisenberg, Huntongton, Hutchison & Sowa, 1986; Santos & Gonçalves, 2010), os inquiridos apresentam uma média superior ao ponto médio da escala, indicando assim, que nos seus locais de trabalho os ativos humanos percecionam medidas de perceção de suporte por parte da chefia.

Por ultimo, na variável da satisfação profissional (Lima, Vala & Monteiro, 1994), os inquiridos apresentam no global uma média superior ao ponto médio da escala, descrevendo assim, que a população em estudo encontra-se satisfeita profissionalmente. Contudo, no que se refere as perspetivas de promoção e a remuneração, os inquiridos apresentam uma média inferior ao ponto médio da escala, concluindo assim, que os inquiridos encontram-se satisfeitos na globalidade, exceto com as perspetivas de promoção e remuneração.

A variável das práticas organizacionais virtuosas correlaciona-se com a variável de perceção de suporte organizacional e satisfação profissional, contudo não existe uma ligação significativa entre a variável de perceção de suporte organizacional e a satisfação profissional. Este resultado pode ser explicado pela conjuntura económica que o país se encontra a ultrapassar e na falta de confiança que os colaboradores cada vez mais apresentam no seu local de trabalho como com as funções que desempenham.

Na atualidade uma grande percentagem dos trabalhadores portugueses não se encontra a desempenhar as funções mais adequadas ao seu perfil profissional, ou em equivalência com a sua formação académica, sendo que, na maioria das vezes, as funções que realizam são inferiores às suas capacidades. O congelamento das carreiras é outro fator que deve ser levado em consideração, pois este fator irá influenciar a perceção que o ativo humano apresenta acerca da entidade patronal, e consequentemente irá influenciar a satisfação e entrega as funções desempenhadas.

Analogamente a análise de grupos verificou-se que existem diferenças entre os géneros quando analisadas as práticas organizacionais virtuosas, sendo que o género masculino apresenta médias superiores em todas as componentes da escala, verifica igualmente na escala de perceção de suporte organizacional e na escala de satisfação profissional. No que se refere a tipologia da empresa verificam-se igualmente diferenças entre as empresas privadas e públicas, sendo que as privadas apresentam uma média superior nas componentes da escala de práticas organizacionais virtuosas e perceção de suporte organizacional, porém na escala de satisfação profissional a média é igual nas duas tipologias de empresas. Estes dados apresentam um pormenor que deve ser tomado em consideração, porque apesar de existirem diferenças entre as tipologias, existem maioritariamente uma significativa diferença em relação ao número de inquiridos que integra cada tipo de empresa

Após a análise de investigações realizadas acerca do tema surge o objetivo que será verificado na presente investigação: verificar de que forma a perceção das práticas organizacionais influencia a satisfação profissional e a perceção de suporte organizacional. Perante os objetivos formulados surge o modelo de investigação que foi testado ao longo da investigação.

Relativamente a primeira hipótese que remete para a premissa que as dimensões das práticas organizacionais contribuem positivamente para a explicação da perceção de suporte organizacional, verifica-se que as dimensões das práticas organizacionais virtuosas contribuem positivamente para a explicação da perceção de suporte organizacional, sobretudo através do contributo da dimensão inspiração, podendo assim verificar-se que os resultados suportam a hipótese.

Ribeiro e Rego (2010), afirmam que os colaboradores que percecionam práticas organizacionais virtuosas facilmente conseguem percecionar a perceção de suporte organizacional através da preocupação da organização pelo bem-estar e pelo trabalho desempenhado pelos colaboradores. Através dos dados recolhidos da amostra no

presente estudo, os dados reunidos vão ao encontro as investigações realizadas pelos autores anteriormente referidos. Através destes resultados verifica-se a validação da hipótese 1, contudo uma das dimensões das práticas organizacionais virtuosas, nomeadamente a inspiração, onde se verifica que não existe ligação a percepção de suporte organizacional. Através dos dados analisados e investigações realizadas pode-se afirmar que a hipótese 1 é suportada pelos dados da atual investigação.

Analogamente a segunda hipótese que remete para a análise das dimensões das práticas organizacionais virtuosas contribuir positivamente para a explicação da satisfação profissional, os resultados obtidos suportam a hipótese ($r^2=5\%$; $p = 0.006$).

Investigações realizadas (Ahmed & Machold, 2004; Payne et al. 2011) afirmam que colaboradores que percecionem as práticas organizacionais virtuosas, encontram-se mais satisfeitos. Este resultado vai de encontro ao resultado da atual investigação, onde se torna possível suportar a hipótese 2.

Posteriormente a terceira hipótese, a percepção de suporte organizacional contribui positivamente para a explicação da satisfação profissional, há contributo ainda que não são significativos, pelo que os resultados não suportam esta hipótese.

Este resultado vai ao encontro das investigações realizadas por Brandão et. al. (2012), que afirmam que a percepção de suporte organizacional não explica todas as variâncias desta temática por ser ocasional e não exercer influencia sobre o desempenho e comportamento dos ativos humanos, sendo que o comportamento dos colaboradores encontra-se sobre a influencia de outros preditores. Após a análise dos dados verificou-se que a hipóteses 3 não se verifica, pois não se verifica nenhuma relação significativa entre a percepção de suporte organizacional e a satisfação profissional. Este resultado pode ser explicado por Davis & Newstrom (1989) onde os autores defendem que a satisfação profissional não pode ser somente verificada através do aumento salarial e progressão na carreira.

Relativamente a literatura disponível relacionada com o tema, torna-se difícil justificar os resultados obtidos na corrente investigação, porque as investigações realizadas acerca do tema (Estivaleta & Andrade, 2012; Harris et. al., 2007), demonstram que existem ligação entre as variáveis que foram estudadas ao longo desta investigação, contudo investigações realizadas por Brandão et. al. (2012) afirmam que a percepção de suporte não tem que necessariamente exercer uma influencia direta sobre a satisfação profissional, sendo que o comportamento dos colaboradores poderá encontrar-se sobre a influencia de outros preditores. Os resultados obtidos podem estar

sobre a influência da conjuntura económica que o país está a ultrapassar neste momento, do clima de insegurança que vive nas organizações, porque a qualquer momento podem ocorrer redução da mão-de-obra, fazendo com que na maioria das organizações se sinta um clima de instabilidade profissional. Outro fator que pode influenciar os resultados obtidos é o fato de muitos dos ativos humanos não se encontram a desempenhar as funções adequadas com a sua formação, a remuneração que recebem é inferior a que seria justo receberem e o congelamento das carreiras profissionais, o que fará com que o profissional não se empenhe nas suas funções e que o leve a perceber que a organização não apresenta suporte necessário para o seu bem-estar profissional.

Devem ser tomados em consideração que existem fatores externos como a idade, género, estado civil e as dimensões da organização que influenciam diretamente a satisfação profissional. Apesar dos colaboradores apresentarem uma boa percepção de suporte, se a dimensão da insatisfação nos fatores pessoais, estes posteriormente irão influenciar diretamente a satisfação profissional no seu local de trabalho (Davis & Newstrom, 1992).

Christiansen et al. (2014), afirmam que colaboradores encontram-se satisfeitos profissionalmente quando a avaliação realizada acerca do seu trabalho encontram-se consistentes com a avaliação que ele próprio realiza do seu trabalho desenvolvido. Contudo, os dados recolhidos durante esta investigação não existe uma relação entre a percepção de suporte organizacional e a satisfação profissional.

Batista e Oliveira (2012), afirmam que o principal indicador de confiança do colaborador em relação a organização é percebida através da percepção de suporte organizacional. Esta percepção irá aumentar o nível de relações com a identidade patronal, desenvolvendo sentimentos de cidadania organizacional, desempenho maximizado, desenvolvimento de capacidades de independência do supervisor e um desenvolvimento das capacidades de criação e inovação.

Chaves et al. (2011) e Morgan (2014), defendem o ideal que o género feminino apresenta valores de satisfação superiores que o género masculino, porém, através a análise dos dados recolhidos não se verifica diferenças nos níveis de satisfação profissional consoante o género.

Após a análise dos dados recolhidos conclui-se que as práticas organizacionais virtuosas influenciam a percepção de suporte organizacional e a satisfação profissional, porém a percepção de suporte organizacional e a satisfação profissional não apresentam

nenhuma relação significativa. Através desta verificação surge assim um novo modelo de investigação, criado através da interpretação dos dados recolhidos.

Em suma, conclui-se após uma revisão literária e a análise dos resultados que a população do estudo encontra-se satisfeita profissionalmente e percecionam práticas organizacionais virtuosas e suporte organizacional por parte da entidade patronal. Verificou-se que apesar da população se encontrar como seria esperado, os resultados revelaram uma perspetiva que não seria esperada, sendo que através da análise dos dados verificou-se que a perceção de suporte organizacional e a satisfação profissional não apresentam nenhuma ligação. Este resultado pode ser suportado com a conjuntura económica que o país ultrapassa e o clima de insegurança que se encontra presente nas organizações.

5. Conclusão

5. Conclusão

As organizações denotam um crescente interesse pelos profissionais ativos. Verifica-se esta situação devido ao aumento das investigações que verificam temáticas como a satisfação dos colaboradores, praticas organizacionais virtuosas e a perceção de suporte organizacional, entre outras temáticas relacionadas com as organizações.

Este estudo teve como principal intuito contribuir com mais informação relevante para as organizações de forma a melhorar o seu funcionamento e a satisfação dos ativos humanos.

Inicialmente previu-se que as temáticas desenvolvidas, nomeadamente, as práticas organizacionais virtuosas, a perceção de suporte organizacional e a satisfação profissional se interligavam e dependiam mutuamente entre si. Após a análise dos resultados, foram relevados dados interessantes, dados esses que indicam que as práticas organizacionais encontram-se interligadas as restantes temáticas, contudo, a perceção de suporte organizacional e a satisfação profissional não apresentam nenhuma relação entre si, o que não se verifica em investigações posteriormente realizadas.

Este resultado pode estar relacionado com o facto do instrumento utilizado só avalia a satisfação em contexto laboral, sendo que a mesma pode ser influenciada por fatores intrínsecos e de carácter pessoal e familiar.

Através dos dados recolhidos no presente estudo pode-se concluir que os colaboradores percecionam as práticas organizacionais virtuosas, exceto a variável do perdão e da inspiração, pois estes apresentam valores inferiores ao ponto central da escala. Relativamente a perceção de suporte organizacional verifica-se igualmente que a amostra inquirida perceciona a perceção de suporte desenvolvida pela organização. Por ultimo, no que respeita a satisfação profissional, os inquiridos apresentam uma média significativamente superior ao ponto central da escala.

A satisfação profissional é um dos fatores mais investigados empiricamente em contexto organizacional, contudo ainda existem muitas vertentes a serem analisadas na satisfação, como por exemplo, se está apresenta diferenças entre uma entidade privada ou pública; se a satisfação dos colaboradores é influenciada pela presença de políticas amigas da família; quais os fatores diretos que influenciam a satisfação profissional;

entre os fatores intrínsecos e extrínsecos qual é o que influencia mais os níveis de satisfação profissional.

Conclui-se assim, que a amostra inquirida percebe as práticas organizacionais virtuosas e suporte organizacional, desenvolvido pelas organizações e igualmente apresentam-se níveis de satisfação profissional positivos.

Através do desenvolvimento deste estudo pode-se verificar que, contrariamente a estudo anteriormente realizados, que a perceção de suporte organizacional não apresenta ligação e nem influência sobre a satisfação profissional. Este fator vai de encontro a robusta investigação relacionada com a satisfação profissional, que está é uma temática que deve ser cada vez mais investigada e desmembrada, de forma a se poder verificar separadamente quais são os fatores que influenciam a variável e de que forma esta é influenciada ou influencia as restantes variáveis.

Sugere-se a aplicação deste estudo a uma maior amostra e com uma homogeneidade entre as empresas privadas e publicas de forma a verificar se existem diferenças entre a aplicação e entendimento das variáveis em estudo.

Em estudos futuros de forma a dar uma maior robustez a investigação poderá se incluir a variável de clima organizacional de forma a verificar de que forma este influência e interfere na interpretação dos colaboradores nas práticas organizacionais virtuosas, perceção de suporte organizacional e satisfação profissional.

Em investigações futuras seria relevante aplicar dois modelos aquando de verificar os níveis de satisfação profissional, um modelo centrado no individuo e o outro modelo centrado nas situações, de forma a se verificar quais são os fatores que mais influenciam a satisfação profissional.

O estudo desenvolvido ao longo desta dissertação de mestrado apresenta um carater pertinente e útil, sendo a sua possível aplicação a todo o género de camada empresarial., pois defende que a aplicação de práticas organizacionais virtuosas irá melhorar a perceção de suporte organizacional e a satisfação profissional dos ativos humanos das organizações.

6.Referências Bibliográficas

6. Referências Bibliográficas

- Ahmed, P. K. & Machold, S. (2004). The Quality and Ethics Connection: Toward Virtuous Organizations. *Total Quality Management*, 15(4), 527-545. doi: 10.1080/1478336042000183604
- Armstrong-Stassen, M. & Ursel, N. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220. doi: 10.1348/096317908X288838
- Araújo, L. (2013). A Psicologia Como Fomentadora Do Bem – Estar e Da Felicidade. *Psicologia em Estudo*, 18 (4), 753 – 755.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 288-297. doi: 10.1037/0021-9010.83.2.288
- Batista, R., & Oliveira, A. (2012). Antecedentes da Confiança do Empregado na Organização. *Estudos de Psicologia*, 17, 247 – 254.
- Besser-Jones, L. (2012). The motivational state of the virtuous agent. *Philosophical Psychology*, 25(1). 93-108. doi: 10.1080/09515089.2011.569914
- Bilhim, J. A. (2006). *Teoria Organizacional – Estruturas e Pessoas* (5th ed). Lisboa: Edições ISCSP.
- Brandão, H., Borges-Andrade, J. & Guimarães, T. (2012). Desempenho Organizacional e as suas relações com competências gerenciais, suporte organizacional e treinamento. *Revista de Administração*, 47(4), 523-539. doi: 10.5700/rausp1056
- Calvetti, P., Muller, M. & Nunes, N., (2007). Psicologia da Saúde e Psicologia Positiva: Perspectivas e Desafios. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27 (4), 706-717.
- Cameron, K. (2003). Organizational Virtuousness and Performance. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 48-65). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Cameron, K., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavior Scientist*, 47 (6), 1-24. doi: 10.1177/0002764203260209
- Cameron, K. (2011). Responsible Leadership as Virtuous Leadership. *Ross School of Business*. 98 (25-35). Michigan. doi: 10.1007/s10551-011-1023-6

Chang, C. (2014). Moderating Effects of Nurses` Organizational Justice Between Organizational Support and Organizational Citizenship Behaviors for Evidence – Based Practice. *Sigma Theta Tau International*, 11(5), 332-340.

Chaves, L., Ramos, L. & Figueiredo, E. (2011). Satisfação Profissional de enfermeiros do Trabalho no Brasil. *Acta Paulista de Enfermagem*, 24(4), 507-513. CEP. 04126-060

Chen, C. V., Wang, S., Chang, W. & Hu, C.(s.d). The Effect of Leader-Member Exchange, Trust, Supervisor Support on Organizational Citizenship Behavior in Nurses. *Journal of Nursing Research*, 16(4), 321-328

Christiansen, N., Sliter, M. & Frost, C. (2014). What employees dislike about their jobs: Relationship between personality – based fit and work satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 71, 25-29. doi: 10.1016/j.paid.2014.07.013

Cura, M. & Rodrigues, A. (1999). Satisfação Profissional do Enfermeiro. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 7 (4), 21-28.

Davis, K. & Newstrom, J. W. (1992). Comportamento Humano no Trabalho. *Pioneira – Administração e Negócios*, Brasil, Volume 1, Capítulo 6, 122- 126.

Dessen, M. C., & Paz, M. G. T. (2010). Bem-Estar Pessoal nas Organizações: O Impacto de Configurações de Poder e Características de Personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26 (3), 549-556.

Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis – LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75 (1), 51-59. doi: 10.1037/0021-9010.75.1.51

Estivaleta, V. & Andrade, T. (2012). A Influencia dos Valores Organizacionais Na Percepção de Suporte Organizacional Com Base Na Concepção Dos Colaboradores Do Setor Bancário. *RAM, VER. ADM. Mackenzie*, 13(3), 214-244. ISSN: 1678-6971 (versão on-line).

Fraser, T. M. (1996). Work, fatigue and ergonomics. Introduction to Industrial ergonomics: A textbook for students and managers. *Toronto, Wall and Emerson*. (versão on-line)

Farroqui, S. & Nagendra, A. (2014). The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 122-129. doi: 10.1016/s2212-5671(14)00182-8

Fila, M., Paik, L., Griffeth, R & Allen, D. (2014). *Journal Business Psychol*, 29, 639-649. doi: 10.1007/s10869-014-9358-5

Fitzgibbons, R. P. (1986). The cognitive and emotive uses of forgiveness in the treatment of anger. *Journal Article, Psychotherapy: Theory, Research, Practice, training*, 23(4). doi: 10.103/h0085710

Fredrickson, B. L. (2003). Positive Emotions and upward spirals in organizations. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 163-175). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Froman, L. (2010). Positive Psychology in the Workplace. *Psychology Department*, 59-69. doi: 10.1007/s10804-009-9080-0

Halmt, J. B. (2001). A workforce design model: providing energy to organizations in transition. *Internacional Journal of Training and Development* 15(1). ISSN: 1360-3736.

Harris, R. B. (1989). Reviewing nursing stress according to a proposed coping – adaptation framework. *Aspen Publishers, Inc.* (versão on-line)

Harris, R. B., Harris, K. J. & Harvey, P. (2007). A Test of Competing Models of the Relationships Among Perceptions of Organizational Politics, Perceived Organizational Support, and Individual Outcomes. *The Journal of Social Psychology*, 147(6), 631 – 655.

Hope, D. (1987). The Healing paradox of forgiveness. *Journal Article, Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 24(2), 240-244. doi: 10.1037/h0085710

Karakas, F. & Sarigollu (2013). The role of leadership in creating virtuous and compassionate organizations: Narratives of Benevolent leadership in an Anatolian Tiger. *Springer Science + Business Media Dordrecht*. 663-678. doi: 10.1007/s10551-013-1691-5

Kim, J., Kim, J., Jaquette, O. & Bastedo, M. (2014). Institutional Stratification and the Postcollage Labor Market: Comparing Job Satisfaction and Prestige across Generations. *The Journal of Higher Education*, 85 (6), 762- 789.

Lee, J. & Percei, R. (2007). Perceived organizational support, affective commitment: The mediating role of organization- based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of organizational Behavior*, 28, 661-685. doi: 10.1002/job.431

Lee, J & Percei, R. (2011). Discriminant validity and interaction between perceived organizational support and perceptions of organizational politics: A temporal analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 689-702. doi: 10.1348/096317910X511197

Li., K. (2014). Impact of hospital mergers on staff job satisfaction: A quantitative study. *Human Resources of Health, BioMed Central*, 12 (70). doi: 10.1186/1478-4491-12-70

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

Loi, R., Hang-Yue, N. & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120. doi: 10.1348/096317905X39657

- Mahon, E., Taylor, S. & Boyatzis, R. (2014). Antecedents of organizational engagement: exploring vision, mood and perceived organizational support with emotional intelligence as a moderator. *Frontiers in psychology*, 5. doi: 410.3389/fpsyg.2014.01322
- Manz, C. C, Cameron, S. K, Manz, P. K. & Marx, D. R (2008). *The Virtuous Organization: World Scientific Publishing*, 1- 16.
- Marqueze, E., & Moreno, C. (2005). Satisfação no Trabalho – Uma breve Revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30 (112), 69-79.
- McCullough, M. E. (2000). Forgiveness as Human Strength. Theory, measurement and links to well – being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 43-45. D doi:10.1521/jscp.2000.19.1.43
- Moghadam, M., Peiravian, F., Naderi, A., Rajabzadeh, A. & Rasekh, H. (2014). An Analysis of Job Satisfaction among Iranian Pharmacist through Various Job Characteristics. *Iranian Journal of Pharmaceutical Research*, 13(3), 1087-1096.
- Morgan, C. (2014). Craft and Librarianship: A Reconsideration of the Sources of Librarian Job Satisfaction. *Journal of Library Administration*, 54, 637-658. doi: 10.1080/01930826.2014.965096
- Moore, G., & Beadle, R. (2006). In search of Organizational Virtue in Business: Agents, Goods, Practices, Institutions and Environments. *Organizations Studies*, 27 (3), 369-389.
- Moura, D., Orgambídez-Ramos, A. & Gonçalves, G. (2014). Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Results from Portugal. *Europe's Journal of Psychology*, 10(2), 291-300. doi: 10.5964/ejop.v10i2.714
- Neto, L., & Marujo, H. (2007). Propostas estratégicas da Psicologia Positiva para a prevenção e regulação do stress. *Análise Psicológica*, 4 (25), 585 – 593.
- Orgambídez-Ramos, A. & Borrego-Alés, Y. (2014). Empowering Employees: Structural Empowerment as Antecedent of Job Satisfaction in University Setting. *Psychological Thought*, 7(1), 28-36. doi: 10.5964/psyc.v7i1.88
- Paiva, F., Rocha, A. & Cardoso, L. (2011). Satisfação Profissional entre Enfermeiros que Atuam na Assistência Domiciliar. *Rev. Esc. Enferm. USP*, 45 (6), 1452-1458.
- Passareli, P. & Silva, J. (2007). Psicologia Positiva e o estudo do bem – estar subjetivo. *Estudos de Psicologia*, 24 (4), 513- 517.
- Payne, G. T., Brigham, K. H., Broberg, J. C., Moss, T., & Short, J. C. (2011). Organizational Virtue Orientation and Family Firms. *Business Ethics Quarterly*, 21 (2), 257-285.

- Pearce, C. L., Waldman, D. A. & Csikszentmihalyi, M. (2006). Virtuous Leadership: A theoretical model and research agenda. *Journal of Management*, 60 – 77. doi: 10.1080/14766080609518611
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2008). *Análise de dados para ciências sociais: A complementaridade do spss*, (5ª Edição). Lisboa. Edições Sílabo.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *Journal Article: American Psychologist*, 55(1), 45-45. doi: 10.1037/0003-066x.55.1.44
- Pina e Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2003). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: RH Editora.
- Rebolo, F. & Carmo, J. (2011). Mudanças Nas Formas De Trabalho E O Mal-Estar Dos Professores. *Impulso, Piracicaba*, 21 (51), 51-62. ISSN: 0103-7676
- Rego, A., Vitória, A., Magalhães, A., Ribeiro, N. & Pinha e Cunha, M. (2013). Are authentic leaders associated with more virtuous, committed and potent teams?. *The Leadership Quarterly*. (24), 61-79. doi. 10.1016/j.leaqua.2012.08.002
- Ribeiro, N & Rego, A (2010). Virtuosidade nas Organizações e Empenhamiento Organizacional: Um estudo Empírico. In E. Vaz, & V. Meirinhos (Coord.), *Recursos Humanos: das teorias às boas práticas* (pp. 286 – 303). Porto: Ed. Novembro.
- Ribeiro, N & Rego, A (2010). Como as Percepções de Virtuosidade Organizacional Explicam o Empenhamiento e os Comportamentos de Cidadania Organizacional. *Ata do Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. 2105- 2119.
- Santos, J., & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Percepção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia*, 8 (2), 213-223. doi: 10.14417/lp.642
- Schein, E. H. (1982). *Psicologia Organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.
- Siqueira, M. & Padovam, V. (2008). Bases teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Scorsolini – Comin, F. (2012). Por uma Nova Compreensão do Conceito de Bem – estar: Martin Seligman e a Psicologia Positiva. *Paidéia*, 22 (53), 433 – 453. doi: 10.1590/1982 – 43272253201315
- Sharma, M., Goel, S., Singh, A., Sharma, R. & Gupta, P. (2014). Determinants of Indian physicians` satisfaction & dissatisfaction from their job. *Indian Journal Medical Research*, 139, 409-417.
- Tamayo, M. & Tróccoli, B. (2002). Exaustão emocional: Relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 7 (1), 37 – 46.

Thun, B., & Kelloway, E. K. (2011). Virtuous Leaders: Assessing Character Strengths in the Workplace. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28 (3), 270-283. doi: 10.1002/cjas.216

Viseu, J. (2011). *Um estudo sobre a reputação, satisfação e motivação em contexto organizacional – um caso do sector público Um estudo sobre a reputação, satisfação e motivação em contexto organizacional – um caso do sector público*. Dissertação de Mestrado não publicada. Universidade do Algarve, Faro, Portugal.

Yuan, L., Tan, X., Huang, C. & Zou, F. (2014). Mediating effect of Job Satisfaction on the Relationship Between Emotional Intelligence and Perceived General Health. *Social, Behavior and Personality, Society for Personality Research*, 42(7), 1057-1068. doi: 10.2224/sbp.2014.42.7.1057

Yunes, M. (2003). Psicologia Positiva e Resiliência: O Foco no Individuo e na Família. *Psicologia em Estudo*, 8, 75-84.

Zhang, X., Hu, B. & Qiu, M. (2014). Job Satisfaction as a Mediator in the Relationship Between Performance Appraisal and Voice Behavior. *Social, Behavior and Personality, Society for Personality Research*, 42(8), 1317-1324. doi: 10.2224/sbp.2014.42.8.1315

7. Anexos

1. Carta de Autorização



Exmo. Sr.

Diretor de Recursos Humanos

Dr.,

Faro, ... de Outubro de 2013

Assunto: Pedido de autorização para recolha de dados no âmbito de um estudo do Departamento de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Algarve

O meu nome é Naíde Rodrigues Quaresma, sou aluna do 2º ano de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações, na Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, na Universidade do Algarve. Neste momento encontro-me a realizar a Dissertação de Mestrado, orientada pela Professora Doutora Joana Vieira dos Santos. A investigação centra-se na análise de aspetos organizacionais e no seu eventual impacto nos comportamentos e nas atitudes dos colaboradores.

Neste sentido, venho por este meio solicitar a Vossa Excelência a autorização para a colaboração da XXXX no presente estudo. Assim, gostaria de aplicar os questionários aos colaboradores, das diversas áreas e aos maíos número possível. Mais informo que os dados recolhidos serão utilizados para fins académicos e encontra-se garantida o anonimato e confidencialidade dos participantes, bem como da instituição. No final do estudo, comprometemo-nos a divulgar-vos os principais resultados obtidos.

Caso haja necessidade, encontramos-nos inteiramente ao dispor para quaisquer esclarecimentos, podendo contactar-me por e-mail a37175@ualg.pt ou naide.quaresma@gmail.com e a minha orientadora através do email jcsantos@ualg.pt.

Com os melhores cumprimentos,

Profª Joana Santos

Naíde Rodrigues Quaresma (Mestranda em Psicologia Social e das Organizações)

2. Questionário



Universidade do Algarve

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Questionário

O presente questionário insere-se no âmbito da Dissertação de Mestrado de Psicologia Social e das Organizações da Universidade do Algarve. O presente estudo pretende analisar alguns aspetos organizacionais e o impacto que têm nos colaboradores.

No preenchimento do questionário, não existem respostas certas ou erradas, o importante é que expresse a sua opinião pessoal. Solicitamos que leia atentamente cada uma das questões, e responda da forma mais sincera possível.

Salientamos que os dados recolhidos serão tratados estatisticamente e servem apenas para os fins da investigação, pelo que garantimos o anonimato e a total confidencialidade das suas respostas.

Muito obrigado pela sua colaboração.

1. DADOS PESSOAIS

1. Género: Feminino Masculino
2. Idade: _____ anos
3. Estado Civil: Solteiro Casado(a)
Divorciado(a) Viúvo(a)
União de facto
4. Habilitações Literárias: 1º Ciclo Ensino Básico 2º Ciclo Ensino Básico
3º Ciclo Ensino Básico Ensino Secundário
Licenciatura Mestrado
Doutoramento
5. Área de Residência (concelho): _____
6. Tipo de empresa: Pública Privada
7. Profissão: _____
8. Tempo na empresa: < 1 ano Entre 1 - 5 anos Entre 5 – 10 anos
Entre 10 – 15 anos Entre 15 – 20 anos
Entre 20 – 25 anos Entre 25 – 30 anos
Mais de 30 anos

9. Tempo no posto de trabalho: < 1 ano Entre 1 – 5 anos Entre 5 – 10 anos
Entre 10 – 15 anos Entre 15 – 20 anos
Entre 20 – 25 anos Entre 25 – 30 anos
Mais de 30 anos

10. Situação Profissional: Efetivo(a) Contrato Outra: _____

11. Cargo de Chefia: Sim Não

2. Pense na sua Organização

Refira como funciona, referindo em que grau as afirmações seguintes são, ou não, verdadeiras. Use a escala de seis pontos que se segue. Indique como a organização realmente é - e não como gostaria que fosse.

A afirmação é completamente falsa	Na maior parte, é falsa	É um pouco falsa	É um pouco verdadeira	Na maior parte, é verdadeira	A afirmação é completamente verdadeira	
1	2	3	4	5	6	
1. As pessoas tratam-me com respeito.	1	2	3	4	5	6
2. Ajudamos as pessoas que estão com dificuldades.	1	2	3	4	5	6
3. Interessamo-nos uns pelos outros.	1	2	3	4	5	6
4. Somos elevados pela nobreza do nosso trabalho.	1	2	3	4	5	6
5. Partilhamos o entusiasmo uns com os outros.	1	2	3	4	5	6
6. Não nos culpabilizamos uns aos outros quando são cometidos erros.	1	2	3	4	5	6
7. Confiamos uns nos outros.	1	2	3	4	5	6
8. Preocupamo-nos com os colegas que estão a enfrentar dificuldades.	1	2	3	4	5	6
9. Vemo-nos como amigos.	1	2	3	4	5	6
10. Sentimo-nos energizados pelo que fazemos.	1	2	3	4	5	6
11. Obtemos inspiração uns dos outros.	1	2	3	4	5	6
12. Corrigimos os erros sem culpabilizar ninguém.	1	2	3	4	5	6
13. Damos mostras de integridade.	1	2	3	4	5	6
14. Proporcionamos apoio emocional uns aos outros.	1	2	3	4	5	6
15. Cuidamos, genuinamente, uns dos outros.	1	2	3	4	5	6
16. Sentimos que o nosso trabalho tem um significado muito profundo.	1	2	3	4	5	6
17. Comunicamos aos outros o que neles vemos de bom.	1	2	3	4	5	6
18. Perdoamos os erros.	1	2	3	4	5	6

Práticas Organizacionais Virtuosas: Repercussões para a Perceção de Suporte e Satisfação Profissional

19.	Promovemos a dignidade.	1	2	3	4	5	6
20.	Mostramos compaixão uns pelos outros.	1	2	3	4	5	6
21.	Consideramos o nosso trabalho motivador.	1	2	3	4	5	6
22.	Mostramos que confiamos uns nos outros.	1	2	3	4	5	6
23.	Desenvolvemos relacionamentos interpessoais fortes.	1	2	3	4	5	6
24.	Vemos que o nosso trabalho tem um propósito nobre mais amplo.	1	2	3	4	5	6
25.	Mostramos uns aos outros que nos estimamos.	1	2	3	4	5	6
26.	Somos gentis uns com os outros.	1	2	3	4	5	6
27.	Mostramos gratidão.	1	2	3	4	5	6
28.	Reconhecemos e honramos os talentos uns dos outros.	1	2	3	4	5	6

3. A SUA RELAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO ...

Abaixo encontra um conjunto de afirmações que representam as suas possíveis opiniões acerca do seu trabalho e da instituição na qual trabalha. **Continue a considerar a Instituição como um todo.**

Para responder, indique em que medida concorda ou discorda de cada afirmação.

Discordo Totalmente	Discordo Bastante	Discordo um pouco	Não discordo nem concordo	Concordo moderadamente	Concordo Bastante	Concordo Totalmente	
1	2	3	4	5	6	7	
PSO1 A instituição valoriza o meu contributo para o Bem-estar institucional.	1	2	3	4	5	6	7
PSO2 A instituição não aprecia devidamente o meu esforço profissional.	1	2	3	4	5	6	7
PSO3 A instituição ignora os meus protestos.	1	2	3	4	5	6	7
PSO4 A instituição preocupa-se realmente com o meu Bem-estar.	1	2	3	4	5	6	7
PSO5 Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a instituição não iria aperceber-se.	1	2	3	4	5	6	7
PSO6 A instituição preocupa-se com a minha Satisfação Profissional.	1	2	3	4	5	6	7
PSO7 A instituição demonstra muito pouca preocupação por mim.	1	2	3	4	5	6	7
PSO8 A instituição preza a minha realização profissional.	1	2	3	4	5	6	7

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

A resposta a cada uma das questões é feita através de uma escala de intervalos que tem a seguinte configuração:

Extremamente Insatisfeito **1 2 3 4 5 6 7** Extremamente Satisfeito

Assinale com um círculo o número que melhor corresponder à sua escolha.

	Extremamente Insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Extremamente Satisfeito
SL1 Em relação às suas perspetivas de promoção, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7		
SL2 Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7		
SL3 Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7		
SL4 Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7		
SL5 Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7		
SL6 Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7		
SL7 Em relação à competência e funcionamento dos seus colegas, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7		
SL8 Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida nesta Instituição, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7		