



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO
GESTÃO E ESTRATÉGIA INDUSTRIAL

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE
SAÚDE EM PORTUGAL: O PAPEL DA PAIXÃO PELO
TRABALHO E DA ÂNCORA DE CARREIRA**

DANIEL JOÃO SILVA GUEDELHA (54741)

OUTUBRO 2022



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO
GESTÃO E ESTRATÉGIA INDUSTRIAL

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE
SAÚDE EM PORTUGAL: O PAPEL DA PAIXÃO PELO
TRABALHO E DA ÂNCORA DE CARREIRA**

DANIEL JOÃO SILVA GUEDELHA (54741)

ORIENTAÇÃO:
PROFESSORA DOUTORA MARIA EDUARDA SOARES

OUTUBRO 2022

RESUMO

Esta dissertação analisa a satisfação no trabalho de profissionais de saúde, a relação entre essa satisfação e a paixão pelo trabalho, bem como a âncora de carreira evidenciada pelos mesmos. Para tal, foi realizado um questionário online, tendo-se obtido uma amostra de 365 profissionais de saúde em Portugal.

Os resultados obtidos indicaram que não existem problemas significativos a nível de satisfação intrínseca, paixão harmoniosa e correspondência com a âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa”. Em contrapartida, verificaram-se níveis baixos de satisfação extrínseca e paixão obsessiva. Identificaram-se ainda algumas diferenças significativas entre os diferentes grupos da amostra, em termos de género, idade, estado civil, tipo de atividade exercida, setor de atividade (público e privado) e a dimensão da própria instituição.

Após a análise das relações entre as variáveis estudadas, os resultados mostraram que a paixão harmoniosa tem um efeito positivo tanto na satisfação intrínseca, como na satisfação extrínseca, sendo que a paixão obsessiva apenas tem um efeito positivo na satisfação extrínseca. A âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” tem um impacto positivo quer na paixão harmoniosa, quer na paixão obsessiva. Obteve-se ainda alguma evidência que a paixão harmoniosa tem um papel de mediação entre a âncora de carreira e a satisfação no trabalho.

Este trabalho apresenta contributos teóricos, dado a escassez de estudos sobre as relações que se estabelecem entre estes três construtos. Em termos de aplicações práticas, permite às organizações de carreira perceberem a relevância da âncora de carreira, podendo esta ser utilizada como ferramenta de recrutamento e seleção. Também indica a relevância da paixão pelo trabalho, que pode ser desenvolvida através de políticas e práticas de gestão de recursos humanos.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho; Paixão pelo trabalho; Âncora de Carreira; Profissionais de saúde; Portugal

ABSTRACT

This dissertation analyses the job satisfaction of health professionals, the relation between that satisfaction and passion for the job, as well as the career anchor manifested by the former. To this end, an online questionnaire was undertaken, having achieved a sample of 365 health professionals in Portugal.

The gathered results demonstrated that there are no significant problems at the level of intrinsic satisfaction, harmonious passion and their correspondence with the “service/dedication to a cause” career anchor. In contrast, low levels of extrinsic satisfaction and obsessive passion were verified. A few significant differences were also identified between the different groups of the sample, in terms of gender, age, marital status, type of practiced activity, activity sector (public and private sector) and the dimension of the very institution.

After the analysis of the relations between the studied variables, the results showed that harmonious passion has a positive effect both on intrinsic satisfaction and extrinsic satisfaction, whereas obsessive passion only shows a positive effect on extrinsic satisfaction. The “service/dedication to a cause” career anchor has a positive impact both on harmonious passion and obsessive passion. Some evidence on harmonious passion having a mediating role between the career anchor and job satisfaction was also obtained.

This work presents theoretical contributes, given the scarcity of studies on the relations which are established between these three constructs. In terms of practical applications, it enables career organizations to understand the relevance of the career anchor, allowing for this to be used as a tool of recruiting and selection. It also indicates the relevance of one’s passion for the job, which can be developed through policies and practices of human resource management.

Keywords: Job satisfaction; Passion for the job; Career Anchor; Health professionals; Portugal

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradecer à minha orientadora, Professora Maria Eduarda Soares, por toda a orientação ao longo desta caminhada, pela preocupação e horas de reunião que me disponibilizou, e sobretudo por aceitar percorrer este caminho ao meu lado quando a dificuldade em conseguir um orientador fazia antever a necessidade de mudar o tema do meu trabalho. Foi uma peça fulcral para o desenvolvimento e conclusão deste trabalho, que de outra forma não teria sido possível.

Aos meus pais, por tudo o que sou hoje, a quem devo todo o meu percurso académico e para quem não há palavras suficientes para expressar a minha gratidão por toda a educação que me deram, pelo que me continuam a proporcionar, e por todo o apoio prestado ao longo deste período de realização da tese.

Ao meu irmão, que está sempre presente em todos os momentos da minha vida, incluindo este, sendo tudo mais fácil de alcançar com o seu apoio.

A toda a minha família, que sempre me apoiou e levou a dar o meu melhor, incluindo os que partiram precocemente, sem ver de perto o concluir desta etapa.

Não menos importante, aos meus amigos, por toda a compreensão em todos os momentos, por me apoiarem quando mais precisei e por respeitarem todos os convites dos quais abdiquei em vários momentos ao longo destes 2 anos.

Ao ISEG, a família que me acolheu, desde docentes a colegas, que merece todo o meu reconhecimento pelo excelente trabalho desenvolvido e onde o único arrependimento que perdura é o de não ter cumprido aqui mais etapas do meu percurso académico.

Por último, a todos os profissionais de saúde que disponibilizaram o seu tempo para responder ao meu questionário, e a quem endereço uma palavra de apoio por todo o serviço que prestam, sem que muitas vezes seja devidamente reconhecido, das mais diversas formas.

Muito Obrigado!!!

ÍNDICE

Resumo	iii
Abstract	iv
Agradecimentos	v
Índice	vi
Índice de Figuras	viii
Índice de Tabelas	viii
Lista de siglas	viii
1. Introdução	1
2. Revisão da Literatura	4
2.1. Satisfação no Trabalho	4
2.1.1 Conceito de Satisfação no Trabalho	4
2.1.2 Satisfação Intrínseca e Satisfação Extrínseca.....	6
2.2. Paixão pelo Trabalho	8
2.2.1. Conceito de Paixão no Trabalho.....	8
2.2.2. Paixão Harmoniosa e Paixão Obsessiva.....	8
2.2.3. Antecedentes e consequentes da Paixão pelo Trabalho.....	9
2.2.4. Paixão e Satisfação no Trabalho.....	10
2.3. Âncoras de Carreira	12
2.3.1. Conceito de Âncoras de Carreira.....	12
2.3.2. Tipos de Âncoras de Carreira	13
2.3.3. Âncoras de Carreira e Satisfação no Trabalho	15
2.3.4. Âncoras de Carreira e Paixão no Trabalho.....	16
3. Metodologia de Investigação	18



3.1. Processo de Recolha de Dados	18
3.2. Caracterização da Amostra	19
3.3. Instrumentos de Medida	20
4. Análise dos Resultados	23
4.1. Medidas de Tendência Central e de Dispersão.....	23
4.2. Análise de diferenças em subgrupos da amostra	23
4.3. Análise de equações estruturais	25
4.3.1. Modelos de Medida	26
4.3.2. Modelo estrutural.....	26
5. Discussão e Conclusão	29
5.1. Sumário e Discussão de Resultados	29
5.2. Contributos da Investigação	32
5.3. Limitações e Recomendações para Investigações Futuras	33
Referências Bibliográficas	35
Anexo A - Instrumento	41
Anexo B – Tabelas Estatísticas	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo conceptual de análise (elaboração do autor)	17
Figura 2: Modelo estrutural final (elaboração com recurso ao SmartPLS).....	28

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela I – Caraterização da amostra	47
Tabela II – Medidas de tendência central e de dispersão	48
Tabela III -Análise de diferenças em subgrupos da amostra	48
Tabela IV – Média, desvio-padrão e pesos standardizados dos indicadores	52
Tabela V – Fiabilidade e validade convergente.....	53
Tabela VI – Correlações entre variáveis latentes e raízes quadradas da AVE	53
Tabela VII - Efeitos diretos – Relações significativas	53
Tabela VIII - Efeitos indiretos – Relações significativas	53

LISTA DE SIGLAS

ANOVA – Análise de variância
AVE – <i>Average Variance Extracted</i>
COI - <i>Career Orientations Inventory</i>
SEM – <i>Structural Equation Modeling</i>
SmartPLS - <i>Partial Least Squares</i>
SPSS - <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TSDT – Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica

1. INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho é das temáticas mais abordadas do comportamento organizacional, tendo sido identificada como um dos fatores de maior importância para a eficiência e eficácia de qualquer organização, dado que o sucesso da mesma está dependente dos comportamentos e resultados dos seus funcionários (Sahito & Vaisanen, 2017). No caso particular do setor da saúde em Portugal, um dos aspetos mais relevantes na atualidade diz respeito à necessidade de melhorar a satisfação e a capacidade para reter os profissionais de saúde (OECD/European Observatory on Health Systems and Policies, 2019).

Tal como definiu Locke (1969), a satisfação no trabalho consiste num “estado emocional positivo” relativamente ao seu trabalho (Waqas et al., 2014) e que acaba por resultar de experiências ou acontecimentos passados, isto é, é o resultado já experimentado (Khan et al., 2010). Com base na literatura, é possível subdividir a satisfação no trabalho em dois tipos distintos. Por um lado, a satisfação pode advir de fatores intrínsecos à própria experiência e natureza de realizar determinado trabalho sendo, neste caso, denominada como satisfação intrínseca. Contudo, fatores extrínsecos como o salário, as relações interpessoais, as condições oferecidas pela organização, as próprias políticas da organização, entre outros, também contribuem para uma maior ou menor satisfação dos trabalhadores, neste caso denominada como satisfação extrínseca (Lu et al., 2005).

Além da satisfação no trabalho, também a paixão pelo trabalho será investigada nesta dissertação. Trata-se de uma variável que frequentemente conduz os indivíduos a optarem por construir uma carreira no setor da saúde (Gómez-Salgado et al., 2019), e que pode influenciar os níveis de satisfação evidenciados pelos profissionais de saúde. Os funcionários com elevados níveis de paixão no trabalho superam aqueles que apresentam níveis inferiores, havendo uma maior probabilidade de exibirem maior *engagement*, bem-estar e satisfação no trabalho (Crawford et al., 2021).

Por uma questão de vocação ou até de objetivos de vida, é típico encontrar no setor da saúde indivíduos que se identificam com a âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa”, isto é, indivíduos que dão valor a servir a comunidade, a fazer a diferença na vida dos outros, sendo esse o fator preponderante pelo qual optam por escolher essa atividade

(Ghalavandi et al., 2012; Kubo et al., 2017). Assim, será estudada também a presença desta âncora de carreira uma vez que, havendo uma congruência entre esta e o tipo de atividade exercida, há uma forte tendência para que os colaboradores apresentem níveis mais elevados de satisfação no trabalho (Cantarelli et al., 2014).

A recessão económica iniciada em 2009 levou a que, neste momento, o nível de investimentos públicos e gastos em saúde em Portugal se encontre abaixo daquilo que é a média da União Europeia, tendo Portugal sido sujeito a diversas medidas de forma a reduzir ineficiências, medidas que afetam inequivocamente a satisfação dos profissionais de saúde (OECD/European Observatory on Health Systems and Policies, 2019).

O próprio contexto organizacional diferencia o setor da saúde dos restantes uma vez que as instituições do setor devem agir no sentido de atender à necessidade dos utentes. Tendo isso em conta, obviamente que para garantir uma boa prestação de serviços e para responder a desafios da atualidade como é o caso da situação pandémica, é fulcral atuar ao nível dos ativos mais importantes de uma instituição de saúde, isto é, os seus recursos humanos. Ainda assim, não importa somente o contexto organizacional, é preciso perceber aquilo que move cada um dos trabalhadores e ter as pessoas certas nos lugares certos, pelo que se torna relevante o estudo de outras variáveis para além da satisfação, como é o caso da paixão pelo trabalho e das âncoras de carreira.

Desta forma, definiram-se como objetivos principais deste trabalho:

- Analisar os níveis de satisfação no trabalho, paixão pelo trabalho e a presença da âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” nos profissionais de saúde em Portugal.
- Analisar se existem diferenças significativas nas variáveis em estudo em diferentes grupos da amostra (por exemplo, por género, setor ou atividade).
- Analisar as relações que se estabelecem entre os três construtos abordados na investigação, ou seja, os efeitos da paixão pelo trabalho e da âncora de carreira na satisfação no trabalho dos profissionais de saúde.

Ao longo do primeiro capítulo da presente dissertação apresenta-se a revisão da literatura sobre os principais construtos, com base nas diferentes visões dos autores dedicados a este âmbito e a própria relação entre satisfação, paixão pelo trabalho e a âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa”. No capítulo seguinte serão abordadas as questões

metodológicas do estudo, mais propriamente as técnicas e métodos de recolha utilizados. De seguida, é apresentada a análise dos resultados obtidos, iniciando-se pela análise descritiva dos dados, seguida da análise de diferenças entre subgrupos da amostra e concluída com a análise das relações entre as três variáveis em estudo. Por fim, é exibida a discussão e a conclusão acerca dos resultados, incluindo as limitações da investigação.

2. REVISÃO DA LITERATURA

Assumindo a satisfação no trabalho o papel de conceito principal ao longo desta investigação, importa também perceber os conceitos de paixão pelo trabalho e de âncoras de carreira, pela influência que podem exercer sobre essa mesma satisfação. As secções seguintes apresentam uma revisão da literatura sobre estes conceitos e as relações que se estabelecem entre eles.

2.1. Satisfação no Trabalho

Podendo considerar-se a satisfação no trabalho um conceito multifacetado, são várias as teorias que emergem acerca da satisfação no trabalho, e que tentam explicar a natureza e o estado de satisfação dos colaboradores de uma organização. Estas são fundamentais para que os administradores ou gestores das organizações entendam a importância da satisfação no trabalho e possam proceder à resolução de possíveis problemas e orientar os seus funcionários de forma a melhorar o seu desempenho individual e, conseqüentemente, obter sucesso ao nível da organização como um todo (Dugguh & Ayaga, 2014; Sahito & Vaisanen, 2017).

2.1.1 Conceito de Satisfação no Trabalho

A satisfação no trabalho é considerada a área do comportamento organizacional mais estudada, na medida em que afeta de forma direta os resultados de qualquer organização dado que a satisfação pode levar a um melhor ou pior desempenho por parte dos funcionários (Ali & Anwar, 2021). Como tal, são diversas as definições presentes na literatura acerca deste conceito, sem que seja possível afirmar qual delas é a mais acertada.

Uma das definições mais frequentes nos trabalhos de investigação sobre o tema é dada por Locke, que via a satisfação no trabalho como um estado emocional positivo

experimentado pelos funcionários relativamente ao seu trabalho (Sahito & Vaisanen, 2017; Waqas et al., 2014; Wyrwa & Kazmierczyk, 2020). A visão de Locke implicava, por um lado, as características de trabalho percebidas e, por outro, a valorização que o funcionário atribui ao trabalho em si. Assim, dava ênfase ao estado emocional do indivíduo e à percepção deste acerca da sua situação laboral, podendo demonstrar satisfação ou insatisfação.

Locke enumerou ainda algumas condições, que na sua opinião, deveriam ser proporcionadas aos empregados a fim de gerar satisfação, tais como a convergência entre os objetivos do colaborador com os da própria organização, a ausência de sobrecarga física excessiva e uma remuneração justa, entre outras (Wyrwa & Kazmierczyk, 2020).

Gkolia et al. (2014) desenvolvem a definição sugerida por Lawler, em 1973, considerando que a satisfação no trabalho resulta da soma entre aquilo que um indivíduo espera obter do seu trabalho com tudo o que ele recebe, na realidade. Nesta perspetiva, a satisfação no trabalho acaba por ser considerada não um estado emocional, como na definição dada por Locke, mas sim uma reação interna do indivíduo contra as condições de trabalho a que está sujeito.

O conceito definido por Hoppock (1935), que aparece na literatura previamente ao conceito dado por Locke, é também um dos mais citados, e apresenta a satisfação no trabalho como fruto de uma combinação entre circunstâncias psicológicas, fisiológicas e ambientais, e que fazem com que qualquer indivíduo possa afirmar convictamente que está ou não satisfeito com o seu trabalho. Esta abordagem, não enfatiza tanto a questão do estado emocional descrito por Locke, evidenciando sim a existência de uma série de fatores, quer externos, quer internos ao indivíduo (Aziri, 2011; Waqas et al., 2014; Wyrwa & Kazmierczyk, 2020).

Recentemente, têm surgido na literatura outras definições acerca do conceito de satisfação no trabalho. García-Bernal et al. (2005) consideram que a satisfação pode ser vista como o conjunto de sentimentos e atitudes por parte do trabalhador, relativamente a qualquer aspeto do seu emprego.

A satisfação no trabalho é ainda considerada como o conjunto de crenças e sentimentos que qualquer indivíduo possui acerca do seu atual trabalho, refletindo-se em atitudes em

relação ao trabalho no seu contexto mais global, de forma individualizada ou até atitudes face aos colegas de trabalho (Aziri, 2011).

A satisfação no trabalho assume-se assim como um conceito bastante complexo, pelo que se verifica a existência de um amplo espectro de definições. Ainda assim, a literatura é consensual no que diz respeito ao facto de qualquer funcionário possuir as suas próprias necessidades individuais pelo que o seu grau de satisfação no trabalho está diretamente ligado à satisfação das mesmas (Abdullah & Maqbal, 2015). Este trabalho terá por base a análise da satisfação no trabalho sob um ponto de vista que vai para além do mero aspeto emocional, avaliando os aspetos intrínsecos e extrínsecos da mesma.

2.1.2 Satisfação Intrínseca e Satisfação Extrínseca

À luz do que é descrito na literatura, pode sugerir-se que será mais apropriado analisar a satisfação no trabalho sob dois títulos principais, tendo em conta os fatores que levam à mesma, podendo ser denominada de satisfação intrínseca ou satisfação extrínseca (Bektaş, 2017).

Ambos os conceitos, ainda que com outra denominação, já haviam sido propostos por Frederick Herzberg que defendeu a existência de dois tipos principais de fatores que, juntos, dão então origem à satisfação no trabalho. Se, por um lado, temos os fatores motivacionais, ou também chamados de estimulantes, por outro, temos os fatores de higiene. Os fatores motivacionais, que correspondem aos fatores intrínsecos, serão então diretamente responsáveis pela existência de satisfação enquanto os fatores de higiene, que correspondem aos fatores extrínsecos, farão com que os trabalhadores não possuam um sentimento de insatisfação, embora não contribuam diretamente para a satisfação (Gkolia et al., 2014; Mehrad, 2015; Wyrwa & Kazmierczyk, 2020; Zeb et al., 2018).

De acordo com a teoria, os fatores motivacionais são mais responsáveis por aumentos de eficácia no trabalho, correspondendo a fatores como o próprio emprego ou o desenvolvimento profissional, enquanto os fatores de higiene (fatores extra-trabalho) têm apenas influência no conceito de satisfação no trabalho, isto é, são uma espécie de condições mínimas que os trabalhadores querem ver garantidas para, a partir daí, se poder

gerar satisfação. Como exemplos temos o salário, os relacionamentos estabelecidos com colegas ou com as chefias e as condições de trabalho (Amin et al., 2021; Zeb et al., 2018). Neste sentido, ao afirmar que os fatores de higiene apenas são responsáveis por garantir que não há insatisfação, Herzberg afirma que os conceitos satisfação e insatisfação não são opostos, mas sim resultado de fatores distintos (Dugguh & Ayaga, 2014).

A satisfação intrínseca diz respeito às expectativas de um indivíduo em relação ao seu trabalho e também à capacidade de um determinado trabalhador em ser bem-sucedido na forma como realiza o seu trabalho. A satisfação extrínseca emerge da influência de um ou mais fatores externos (extrínsecos) tais como uma recompensa ao nível do salário ou um reconhecimento do sucesso alcançado dentro da organização (Novitasari et al., 2020).

Fatores como a sensação de sucesso, a própria estabilidade no emprego, a importância do trabalho, o envolvimento na gestão, a responsabilidade e as próprias habilidades, são considerados fatores intrínsecos que, quando presentes, geram satisfação intrínseca e, conseqüentemente, uma maior probabilidade de o indivíduo assumir tarefas de maior responsabilidade e evidenciar maiores índices de sacrifício em prol da organização. Em oposição, como fatores extrínsecos distinguem-se o ambiente físico do trabalho, uma boa apreciação acerca do trabalho por parte dos seus colegas ou superiores hierárquicos, os relacionamentos, quer com colegas, quer com as chefias, uma supervisão pouco opressiva e ainda possíveis recompensas financeiras ou oportunidades de progressão na carreira. Qualquer gestor deve, por isso, perceber as necessidades que motivam os seus trabalhadores e realizar os esforços necessários para atender às mesmas, garantindo a satisfação extrínseca dos colaboradores (Bektaş, 2017).

Assim, as organizações devem focar-se bastante nestes dois tipos de fatores de forma a garantir o bem-estar e a satisfação dos seus funcionários, proporcionando condições para que estes tenham vontade e satisfação para encarar o dia-a-dia no trabalho (fatores de higiene) e para que estejam altamente comprometidos e motivados com vista ao sucesso pessoal e organizacional (fatores motivacionais).

Concluindo, a revisão efetuada evidencia o amplo espectro de contextos à volta das definições de satisfação no trabalho. As teorias desenvolvidas ao longo da história e que constam nesta revisão destacam diversas necessidades dos trabalhadores e as estratégias que as organizações devem procurar de forma a garantir a satisfação destes.

2.2. Paixão pelo Trabalho

As secções seguintes apresentam as teorias e modelos que se centraram em esclarecer os processos psicológicos envolvidos no desenvolvimento da paixão pelo trabalho (Salessi et al., 2017).

2.2.1. Conceito de Paixão no Trabalho

Segundo Vallerand et al. (2014), a paixão no trabalho pode ser definida como “uma importante inclinação para uma certa atividade que a pessoa gosta, considerando-a importante e na qual está disposta a investir muito do seu tempo e energia” (p. 86).

Perrewé et al. (2014) definiram a mesma como sendo um estado de desejo persistente que tem por base avaliações afetivas e cognitivas do trabalho em si.

Seguindo a mesma linha de pensamento, a paixão no trabalho é ainda entendida como um estado positivo e significativo, que se traduz num trabalho sólido e criativo e que resulta das avaliações que o próprio indivíduo faz acerca do seu trabalho (Salessi et al., 2017).

Ainda que possam constar na literatura várias definições distintas acerca da paixão no trabalho, certo é que grande parte dos autores que se dedicam a esta temática parecem estar em acordo quanto à existência de dois tipos distintos de paixão no trabalho – a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva – que serão apresentados na secção seguinte.

2.2.2. Paixão Harmoniosa e Paixão Obsessiva

O Modelo Dualista proposto por Vallerand e seus colaboradores é o mais citado na literatura para explicar a forma como a atividade laboral se pode transformar numa paixão. Com base neste modelo, podemos constatar que a paixão pelo trabalho pode impactar no bem-estar dos profissionais de diferentes formas, podendo esta assumir duas dimensões - paixão harmoniosa e paixão obsessiva (Jiménez et al., 2020, 2021; Nascimento et al., 2019; Vallerand et al., 2014).

Por um lado, e como o próprio nome indica, a paixão harmoniosa pretende manter a harmonia entre o trabalho e as restantes atividades da vida diária. Neste caso, o indivíduo identifica-se com a sua profissão, gosta da mesma, mas ainda assim, isso não o impede de estar envolvido em outras atividades, quer familiares quer do âmbito social. Por esta mesma razão, esta vertente da paixão pelo trabalho encontra-se, ao longo da literatura, associada à satisfação em geral, a um maior desempenho no trabalho e a menores índices de esgotamento (Jiménez et al., 2021). Quando esta dimensão de paixão pelo trabalho está presente, por norma, o indivíduo tende a estar bastante envolvido no seu trabalho, não se verificando conflitos com outras vertentes da sua vida, o que faz com que estes obtenham prazer em trabalhar e se sintam realizados no que à sua realidade laboral diz respeito (Głagolska & Larionow, 2021; Jiménez et al., 2020).

A paixão obsessiva, por outro lado, impede que se atinja esse equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, exigindo grandes quantidades de tempo e esforço durante a atividade laboral, o que se traduz em consequências que contrastam com as descritas acima para a paixão harmoniosa (Jiménez et al., 2021). Na paixão obsessiva, à semelhança da paixão harmoniosa, o indivíduo também ama verdadeiramente o seu trabalho. A grande discrepância entre as duas dimensões de paixão no trabalho é que, na paixão obsessiva, essa obsessão pelo trabalho conflita com os restantes domínios da vida (Głagolska & Larionow, 2021).

2.2.3. Antecedentes e conseqüentes da Paixão pelo Trabalho

Segundo o Modelo Dualista da Paixão, a paixão tem origem, por um lado, na valorização que o indivíduo faz da sua atividade e, por outro, na internalização dos valores e da própria atividade e a forma como estes se tornam parte integrante da própria identidade do indivíduo (Vallerand et al., 2014). Outros autores defendem ainda que a paixão pelo trabalho pode advir de pressões com origem num contexto familiar ou até conflitos do próprio foro pessoal, como por exemplo, o desejo de alcançar um determinado status superior (Głagolska & Larionow, 2021).

De acordo com as características acima referidas para cada uma das dimensões de paixão, assim esta terá diferentes conseqüências para cada pessoa. Relativamente ao stress, a

paixão harmoniosa promove níveis inferiores de stress, ao contrário da paixão obsessiva que acaba por maximizá-los. Ao nível da saúde mental, alguns estudos constataam que a paixão obsessiva se encontra relacionada com altos níveis de depressão, ao contrário da paixão harmoniosa, que torna esses níveis mais baixos. A paixão obsessiva foi ainda associada a uma pior qualidade do sono (Głagolska & Larionow, 2021).

O *engagement* é também uma característica bastante estudada em conjunto com os diferentes tipos de paixão no trabalho sendo que ambos conduzem a diferentes padrões de *engagement*. A paixão harmoniosa relaciona-se, de forma positiva, com o *engagement*, uma vez que favorece a satisfação no trabalho e um estado positivo de energia emocional. Contrariamente, a paixão obsessiva não está relacionada ao *engagement* devido à pressão que recai sobre o trabalhador e que o impede de desfrutar inteiramente do seu trabalho (Fernández et al., 2019).

A revisão da literatura de Salessi et al. (2017) revelou que a paixão pelo trabalho está associada a uma vasta gama de comportamentos, desde a mera persistência no desempenho de determinadas tarefas até ao envolvimento de indivíduos em situações que vão além daquilo que é o seu dever. Contudo, observa-se que a paixão obsessiva pode estar associada a resultados negativos. A paixão harmoniosa é associada a um maior bem-estar, a menores índices de ansiedade, a um aumento da satisfação no trabalho e a um maior compromisso organizacional. Em contrapartida, a paixão obsessiva, devido ao conflito que se gera entre a atividade de trabalho e outras atividades da vida diária, está associada a uma maior probabilidade de baixa realização pessoal, à exaustão emocional e tem um papel fundamental no desenvolvimento do *burnout*. Esta evidencia ainda um padrão inverso quanto à satisfação no trabalho e resulta em maiores intenções de rotatividade.

2.2.4. Paixão e Satisfação no Trabalho

Ao longo dos anos, não só foram estudados os vários tipos de paixão pelo trabalho e os fatores que a influenciam, mas também a relação desta com outras atitudes relacionadas ao trabalho, como é o caso da satisfação no trabalho (Burke et al., 2015; Ensour et al., 2020). Apesar disso, os vários autores fazem questão de distinguir ambos os conceitos

uma vez que, enquanto a satisfação no trabalho diz respeito apenas ao gosto dos funcionários pela sua atividade laboral, a paixão envolve um sentimento mais intenso e vigoroso que ultrapassa o simples gosto.

É comum observar-se, numa literatura mais popular, que a paixão é uma condição necessária para uma elevada satisfação no trabalho (Crawford et al., 2021).

Parece evidente que qualquer trabalhador que seja apaixonado pelo seu trabalho acaba por superar aqueles que não o são, apresentando assim níveis mais elevados de satisfação no trabalho e, por consequência, maior bem-estar (Crawford et al., 2021; Vallerand et al., 2014). Ainda assim, a paixão pelo trabalho não garante, por si só, que o indivíduo apenas experimentará emoções positivas no seu trabalho (Spehar et al., 2016).

Com base na literatura analisada, é esperado que a paixão harmoniosa contribua de forma positiva para a satisfação no trabalho, para um maior compromisso com a organização e uma menor intenção de rotatividade (Ensour et al., 2020; Salessi et al., 2017; Spehar et al., 2016; Vallerand et al., 2014). Em sentido contrário, há autores que defendem que a paixão obsessiva exibe um padrão inverso (Burke et al., 2015; Salessi et al., 2017). Verifique-se ou não esta relação entre a satisfação no trabalho e os diferentes tipos de paixão no trabalho, a evidência empírica demonstra que a paixão desempenha um papel importante na explicação de diversos comportamentos organizacionais como a satisfação no trabalho, mas também o bem-estar, a intenção de rotatividade, o comprometimento com a organização, entre outras (Salessi et al., 2017).

Pelo já descrito, é clara a existência de uma relação entre a satisfação no trabalho e a paixão pelo mesmo. Ainda assim, ao longo da literatura analisada, não foram encontrados estudos empíricos que relacionem a paixão pelo trabalho com os diferentes tipos de satisfação no trabalho abordados nesta investigação, nomeadamente, a satisfação intrínseca e extrínseca.

Considerando estes estudos propõe-se:

H1: A paixão harmoniosa está positivamente associada à satisfação no trabalho.

H1a: A paixão harmoniosa está positivamente associada à satisfação intrínseca.

H1b: A paixão harmoniosa está positivamente associada à satisfação extrínseca.

H2: A paixão obsessiva está negativamente associada à satisfação no trabalho.

H2a: A paixão obsessiva está negativamente associada à satisfação intrínseca.

H2b: A paixão obsessiva está negativamente associada à satisfação extrínseca.

2.3. Âncoras de Carreira

O conceito de âncoras de carreira remonta ao ano de 1961 quando, ao longo de um estudo longitudinal, foram analisadas as motivações que levariam a determinadas mudanças nas carreiras dos participantes. A partir da análise dos resultados obtidos, as respostas foram classificadas em diferentes âncoras de carreira (Schein, 1974).

2.3.1. Conceito de Âncoras de Carreira

Por definição, a âncora de carreira consiste em algo intrínseco, que apenas depende da própria percepção da pessoa, acabando por ser o entendimento do próprio indivíduo acerca das suas necessidades e motivações que irão guiar as suas escolhas profissionais (Gomes et al., 2014; Kubo et al., 2017; Tairova & Tazhina, 2019). As âncoras de carreira são tendências pessoais que servem para orientar decisões individuais e que funcionam como balizadores, limitando o poder de escolha do próprio indivíduo, implicando que os interesses e habilidades do trabalhador orientem e se enquadrem nas suas experiências profissionais ao longo da vida (Dante & Arroyo, 2017). Segundo a teoria postulada por Edgar Schein, cada pessoa adquire uma certa âncora de carreira que considera muito valiosa e permanece ligada à mesma ao longo de toda a sua vida profissional. A âncora atinge uma maior estabilidade à medida que a própria carreira se desenrola e irá influenciar as decisões do indivíduo quando é necessário, por algum motivo, fazer uma escolha na sua vida profissional (Gomes et al., 2014; Saif, 2022).

Ao contrário de Schein, outros autores defendem a possibilidade de um indivíduo ter mais do que uma só âncora de carreira quando, por exemplo, pretende aliar interesses distintos ao longo da mesma (Faro et al., 2010). Apesar de não refutar esta ideia de forma veemente, Schein afirma que existe sempre uma âncora predominante, embora o indivíduo possa ter dificuldades no processo de identificação da mesma (Saif, 2022).

Como resultado das alterações das necessidades dos indivíduos ao longo do tempo, surgem ainda autores que avançam a possibilidade de existirem mais âncoras de carreiras para além das enunciadas por Schein. Ainda assim, é o modelo de Schein que persiste como referência na literatura, tendo sido testado e confirmada a sua validade em pesquisas realizadas nos mais diferentes contextos (Dante & Arroyo, 2017).

A ausência de conhecimento acerca das âncoras de carreira pode ser prejudicial para a vida profissional de qualquer indivíduo uma vez que é a própria âncora que deve orientar as escolhas do indivíduo (Ghalavandi et al., 2012; Vargas & Teixeira, 2018). Essas escolhas, quando não realizadas pelo próprio trabalhador, são muitas vezes assumidas pela própria organização que deveria ter em conta as ambições e os gostos dos seus funcionários de forma a orientar o seu desenvolvimento profissional adequadamente, tendo em vista a satisfação do mesmo (Cantarelli et al., 2014; Vargas & Teixeira, 2018).

O grande desafio durante uma carreira passa pela existência de uma capacidade de equilibrar as necessidades do indivíduo com as da organização, tendo as âncoras de carreira impacto ao nível de ambas. Quanto às necessidades individuais, é preciso desenvolver o autoconhecimento de forma a identificar a sua âncora e, dessa forma, guiar as suas escolhas profissionais de forma adequada às suas necessidades, tentando desenvolver estratégias que combinem as suas competências e crenças com as oportunidades de mercado (Cantarelli et al., 2014; Coetzee et al., 2015). No campo das necessidades organizacionais, qualquer organização deve incentivar esse autoconhecimento bem como oferecer recompensas e planos de progressão atrativos para dar resposta às necessidades e objetivos dos seus trabalhadores. O reconhecimento dessas âncoras oferece às instituições a possibilidade de delinear políticas que combinem o valor individual dos seus trabalhadores com as necessidades da própria organização (Cantarelli et al., 2014).

2.3.2. Tipos de Âncoras de Carreira

Numa fase inicial, Schein identificou cinco âncoras de carreira e, posteriormente, com base nos seus estudos, viria a acrescentar mais três, perfazendo um total de oito âncoras, sendo elas a competência técnica/funcional, competência de gestão global,

autonomia/independência, segurança/estabilidade, criatividade empreendedora, serviço/dedicação a uma causa, desafio puro e estilo de vida (Dante & Arroyo, 2017; Saif, 2022; Tairova & Tazhina, 2019). Resumidamente, estas oito âncoras de carreira podem ser definidas da seguinte forma:

- Competência técnica/funcional: alguém que se sente atraído pela natureza do próprio negócio, optando pelo desenvolvimento dentro daquilo que é a sua área de especialização técnica. Por norma, são indivíduos com importantes conhecimentos e capacidades para um tipo de trabalho específico.
- Competência de gestão global: indivíduos mais versáteis, flexíveis, que possuem uma vasta variedade de qualificações podendo atuar em distintos domínios operacionais.
- Autonomia/independência: está relacionada a indivíduos adeptos de uma maior liberdade, que gostam de instituir o seu próprio horário e tarefas. São, por isso, pessoas que optam por trabalhar de forma independente, numa tentativa de fugir à restrição e arbitrariedade típica de grande parte das organizações.
- Segurança/estabilidade: indivíduos que procuram empregos de longo prazo, onde se sintam seguros, procurando desenvolver um trabalho com consistência e regularidade para que o seu futuro seja o mais previsível possível.
- Criatividade empreendedora: alguém ambicioso e constantemente à procura de criar novas ideias de negócio, produtos ou serviços, sempre com o foco numa ideia de negócio lucrativa. Tendem, por isso, a ser trabalhadores empreendedores, com o objetivo de atingir a sua realização pessoal através da sua constante necessidade em desenvolver ou produzir algo próprio.
- Desafio puro: indivíduos que procuram a dificuldade, problemas quase insolúveis, necessitando de um ambiente absolutamente desafiador para se conseguirem motivar a realizar as suas tarefas, e só desta forma atingem a sua realização pessoal.
- Estilo de vida: âncora da qual grande parte da população é cada vez mais admiradora. Enquadram-se neste tipo, pessoas que dão prioridade ao equilíbrio, quer a nível pessoal, quer a nível do seu trabalho, procurando um trabalho regular, sem excesso de carga horária, que seja possível de conciliar com as suas necessidades familiares e, em simultâneo, com um desejo de aproveitar a vida

(Cantarelli et al., 2014; Coetzee & Schreuder, 2011; Coetzee et al., 2015; Ghalavandi et al., 2012; Kaplan et al., 2009)

- Serviço/dedicação a uma causa: Por fim, uma das âncoras de carreira mais presentes no contexto dos profissionais de saúde é o serviço/dedicação a uma causa (Kubo et al., 2017; Suutari & Taka, 2004). Estas pessoas preferem, na sua maioria, ajudar e prestar contribuições a uma determinada comunidade, mesmo sabendo o quão árdua e desgastante é essa tarefa. No fundo, são pessoas com uma forte necessidade de ajudar e melhorar a vida dos outros, sobre as quais a vertente económica não tem uma influência preponderante (Ghalavandi et al., 2012; Saif, 2022). Para Schein, o número de pessoas que se destacam com esta âncora tem aumentado nos últimos anos devido a um contexto cada vez mais complexo (Dante & Arroyo, 2017). É um dos tipos de âncoras de carreira com maior relevância em certos estudos acerca desta temática, sobretudo quando se estudam profissionais que desejam aumentar a harmonia entre a sociedade, melhorar alguns aspetos da mesma ou, por exemplo, trabalhar no serviço público (Cantarelli et al., 2014; Coetzee & Schreuder, 2011; Faro et al., 2010).

2.3.3. Âncoras de Carreira e Satisfação no Trabalho

A evidência empírica acumulada demonstra que a existência de uma congruência entre a âncora de carreira e o trabalho dará origem a resultados positivos relativamente à própria carreira do trabalhador. Esta congruência é assim um indicador importante para a satisfação no trabalho, indicador esse ao qual toda a organização deve estar atenta de forma a ajustar os valores e crenças dos seus trabalhadores com o seu ambiente de trabalho (Coetzee et al., 2015; Ghalavandi et al., 2012; Vargas & Teixeira, 2018).

As âncoras de carreira acabam por funcionar como uma ferramenta de autoanálise, baseada nos valores, habilidades e necessidades da própria pessoa, funcionando como um suporte nas escolhas profissionais ao longo da sua carreira, com o intuito de garantir satisfação no trabalho e na vida em geral (Coetzee & Schreuder, 2011; Coetzee et al., 2015).

Portanto, a literatura parece corroborar a ideia de que quando um funcionário, com determinada âncora de carreira, possui um ambiente de trabalho correspondente à mesma, ele será mais propenso a apresentar níveis de satisfação no trabalho e desempenho mais elevados e, conseqüentemente, menor intenção de abandonar a sua organização e um maior comprometimento com a mesma, contrariamente aos indivíduos que apresentam uma incongruência entre a sua âncora de carreira e o respetivo ambiente de trabalho (Cantarelli et al., 2014; Coetzee et al., 2015; Danziger & Valency, 2006; Hardin et al., 2001). A ligação entre as âncoras de carreira e a satisfação no trabalho aplica-se também ao caso particular da âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” que é características dos profissionais de saúde. Assim, sustenta-se a hipótese 3 da investigação:

H3: A âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” está positivamente associada à satisfação.

H3a: A âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” está positivamente associada à satisfação intrínseca.

H3b: A âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” está positivamente associada à satisfação extrínseca.

2.3.4. Âncoras de Carreira e Paixão no Trabalho

No que diz respeito à relação entre âncoras de carreira e paixão pelo trabalho, Saif (2022) considera que, enquanto a âncora de carreira auxilia na identificação da trajetória que a carreira do indivíduo deve seguir, a paixão funciona como uma força motivadora para que a pessoa persista nesse rumo.

Liu et al. (2021) argumentam que a paixão pelo trabalho é influenciada quer por fatores externos, como a própria organização, quer por fatores internos como a autopercepção do indivíduo, os seus valores e a própria identidade. Assim, sendo a âncora de carreira parte dessa mesma autopercepção das necessidades e valores que devem guiar a carreira profissional, esta pode afetar a paixão pelo trabalho dos funcionários. Quando esses valores e necessidades encontram correspondência na atividade desempenhada na

organização, o funcionário irá demonstrar maior lealdade para com a sua organização e terá um nível mais alto de paixão pelo trabalho (Snell & Wong, 2013).

Após uma revisão da literatura acerca da associação entre estes dois conceitos podemos constatar a inexistência de estudos empíricos que relacionem diretamente ambos os construtos. Ainda assim, parece lógico que uma determinada âncora de carreira esteja associada à paixão pelo trabalho, sobretudo no caso dos profissionais de saúde e de indivíduos com âncora de carreira de serviço/dedicação a uma causa. Apesar da ausência de estudos empíricos que identifiquem uma relação entre a âncora de carreira de serviço/dedicação a uma causa e a paixão pelo trabalho, constata-se que a âncora de carreira está subjacente à paixão pelo trabalho, seja ela paixão harmoniosa ou obsessiva. Com base no que já foi descrito relativamente a esta âncora de carreira, propõe-se:

H4: A âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” está positivamente associada à paixão pelo trabalho.

H4a: A âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” está positivamente associada à paixão harmoniosa.

H4b: A âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” está positivamente associada à paixão obsessiva.

Com base nas hipóteses de investigação apresentadas, a figura 1 representa o modelo conceptual adotado:

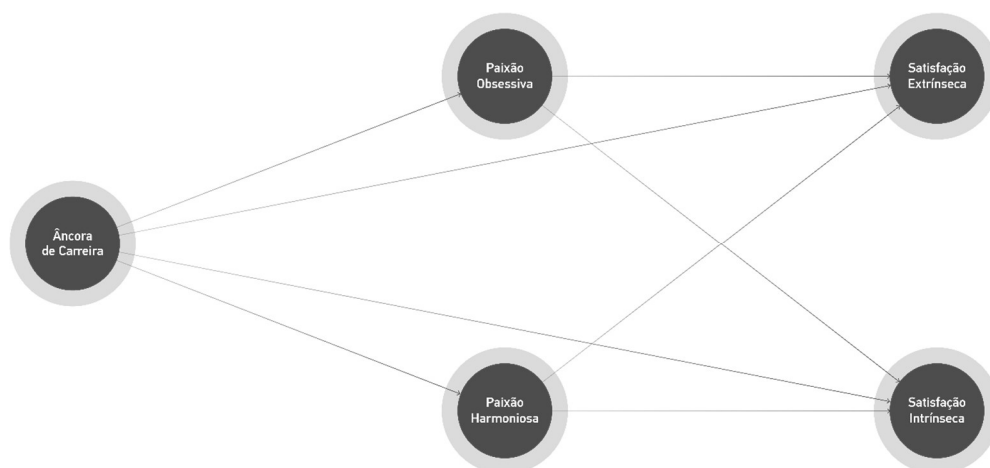


Figura 1: Modelo conceptual de análise (elaboração do autor)

3. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

A dissertação tem como objetivo o desenvolvimento de um estudo exploratório clarificando o fenómeno de interesse em questão. Segundo Babbie (2020), os estudos exploratórios são geralmente desenvolvidos para três propósitos, nomeadamente, quando se pretende desenvolver métodos para aplicação posterior num estudo mais pormenorizado, para perceber se é viável desenvolver um estudo mais elaborado acerca do tema ou quando se pretende uma melhor compreensão acerca de determinado assunto.

O trabalho tem como objetivos principais a obtenção de uma melhor compreensão acerca da satisfação no trabalho e desenvolver um estudo exploratório, incidindo na relação da satisfação dos trabalhadores, neste caso, dos profissionais de saúde em Portugal, com o seu nível de paixão pelo trabalho e com a âncora de carreira serviço/dedicação a uma causa.

Desta forma, a escolha metodológica recaiu num estudo transversal de abordagem quantitativa (Saunders et al., 2016).

O método de amostragem utilizado foi a amostra não probabilística por conveniência, não possibilitando assim a inferência estatística. Neste trabalho, escolheu-se o método supracitado também devido à limitação temporal para a execução do mesmo (Kitchenham & Pfleeger, 2002). Quanto ao instrumento, optou-se pelo inquérito, sob a forma de questionário, criado para o estudo em questão.

Utilizaram-se como ferramentas de análise dos dados os programas IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) e SmartPLS (*Partial Least Squares*).

3.1. Processo de Recolha de Dados

O inquérito, através do questionário (Anexo A), foi desenvolvido na plataforma *Qualtrics*, e foi disponibilizado por e-mail a alguns profissionais de saúde. Seguidamente, pediu-se a esses profissionais que divulgassem a outros, utilizando-se assim o método de

bola de neve. Esta disponibilização decorreu entre 16 de maio e 30 de junho de 2022. Após a elaboração do inquérito, foi realizado um pré-teste para avaliação do mesmo, junto de vinte profissionais de saúde, no sentido de detetar possíveis falhas e garantir a clareza e objetividade das questões. O questionário foi composto por uma série de questões, com base em três escalas de avaliação, avaliadas através de uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, para analisar as várias variáveis, variando as respostas entre um (discordo totalmente / muito insatisfeito) a cinco (concordo totalmente / muito satisfeito).

Importa ainda salientar que os participantes deram o seu consentimento informado. Foi-lhes assegurado que todas as informações recolhidas serão somente utilizadas para fins académico e científicos. Garantiu-se também o anonimato e a confidencialidade dos dados de cada indivíduo, e que não seriam violados quaisquer direitos do inquirido.

3.2. Caracterização da Amostra

A amostra final do estudo é constituída por 365 indivíduos, todos eles profissionais de saúde a exercer, atualmente, em Portugal, como mostra a Tabela I. Dessa totalidade, embora 0,3% não tenha revelado o seu género e outros 0,3% não se tenham incluído nos dois grupos predominantes, verificamos que a maioria dos inquiridos pertence ao género feminino (75,3%), sendo os restantes 24,1% do género masculino.

Relativamente à faixa etária, verifica-se uma clara supremacia da faixa entre os 26 e os 30 anos (49%), seguida do grupo com idades compreendidas entre os 31 e os 35 anos (17,7%) e do grupo entre os 20 e os 25 anos (13,6%). As restantes faixas etárias apresentam frequências menos significativas, nomeadamente, 8% (36-40 anos), 4,2% (51-60 anos), 3,9% (41-45 anos), 1,9% (46-50 anos) e, por fim, 1,7% (61-70 anos).

A amostra é constituída, quase exclusivamente, por indivíduos de nacionalidade portuguesa (98,9%).

No que diz respeito ao estado civil, a maior parte dos indivíduos são solteiros (62,8%), estando os restantes casados / em união de facto (35%) ou separados / divorciados (2,2%).

Da totalidade de profissionais de saúde que participaram na investigação, apenas 24,4% tem filhos.

No que concerne ao tipo de atividade exercida, destacam-se dois grandes grupos profissionais, os técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica (56,8%) e os enfermeiros (32,4%).

Como é possível verificar pela predominância de faixas etárias mais jovens, os inquiridos são sobretudo profissionais que exercem a sua atividade há menos de 10 anos, sendo os grupos mais predominantes aqueles que exercem a sua profissão entre 1 a 5 anos (46,9%) e o grupo entre os 6 e os 10 anos (33,1%).

A maioria dos profissionais que participaram no estudo trabalham entre 36 e 40 horas semanais (40,6%), em média, sendo que 27,5% trabalham entre 41 e 45 horas semanais e 15,8% trabalham mais de 45 horas por semana.

Atualmente, a maioria dos inquiridos não exerce em regime de duplo emprego (63,4%). Quando considerado o tipo de gestão das instituições empregadoras, praticamente metade dos inquiridos apenas trabalham em instituições de gestão privada (48,8%) sendo que 26% trabalham exclusivamente no sistema público.

Quanto ao tipo de vínculo laboral, a amostra possui, em grande parte, um contrato de trabalho sem termo (70%). Os restantes tipos de vínculo evidenciam uma menor expressão, apresentando valores muito semelhantes, com exceção para o grupo de indivíduos com contrato de utilização de trabalho temporário (1,4%).

Por fim, acerca da dimensão da instituição onde trabalham, 64,4% dos respondentes exercem em instituições com mais de 100 trabalhadores, apresentando as restantes dimensões resultados muito semelhantes entre si.

3.3. Instrumentos de Medida

O instrumento incluía um questionário composto com base em três escalas previamente validadas. Para analisar a fiabilidade destas escalas na amostra obtida, efetuou-se uma análise de consistência interna com recurso ao Alpha de Cronbach, que varia entre 0 e 1 (ainda que possa apresentar valores negativos), sendo que, para se considerar que uma variável apresenta uma fiabilidade razoável, a mesma deve apresentar um valor de pelo

menos 0,7. Deve ainda existir uma correlação entre todos os itens com a respetiva escala superior a 0,2 (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Para avaliar a satisfação no trabalho por parte dos profissionais de saúde, utilizou-se o *Minnesota Questionnaire Satisfaction – Short Form*, para o qual existe uma versão adaptada e validada para a população portuguesa (Ferreira et al., 2009). A versão reduzida deste instrumento é constituída por um total de 20 itens que representam a dimensão intrínseca e a dimensão extrínseca da satisfação laboral dos inquiridos.

Quanto à análise de fiabilidade, a satisfação no trabalho apresenta um Alfa de Cronbach de 0,909, indicando um grau de consistência muito bom. Além disso, todos os itens apresentam uma correlação com a respetiva escala superior a 0,2, encontrando-se entre 0,448 e 0,660. Na análise das subescalas, verificou-se que tanto a satisfação intrínseca quanto a satisfação extrínseca apresentam um nível de fiabilidade bom, sendo este de 0,870 e 0,847, respetivamente. De referir que todos os itens de ambas as subescalas também apresentam correlações com a respetiva subescala superiores a 0,2.

A paixão pelo trabalho foi medida através dos 14 itens presentes na *Passion Toward Work Scale*, uma adaptação da *Passion Scale* (Vallerand et al., 2003) para o contexto de trabalho, permitindo assim a avaliação da paixão sob dois prismas: a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva. Nesta investigação, foi utilizada uma versão traduzida desta mesma escala para português (Martins et al., 2014). Dos 14 itens que compõem a escala, metade estão associados à paixão harmoniosa, estando os restantes sete ligados à paixão obsessiva. Procedeu-se, igualmente, à análise de fiabilidade para a paixão no trabalho, que apresenta um Alfa de Cronbach de 0,883, indicando que a consistência é boa. Todos os itens apresentam uma correlação com a escala superior a 0,2, encontrando-se entre 0,208 e 0,717. Analisando as subescalas, tanto a paixão harmoniosa como a paixão obsessiva apresentam um grau de fiabilidade bom, sendo este de 0,845 e 0,866, respetivamente. Todos os itens de ambas as subescalas também apresentam correlações com a respetiva subescala superiores a 0,2.

Foi ainda utilizado o *Career Orientations Inventory (COI)*, desenvolvido por Schein (1990), para medir as âncoras de carreira, tendo sido utilizada uma versão já traduzida da escala, que consta numa investigação desenvolvida para o contexto português (Barros, 2021). Trata-se de uma escala composta por 40 itens, estando os mesmos segmentados

em oito dimensões distintas, correspondentes às oito âncoras de carreira conhecidas. Contudo, na presente investigação, optou-se por aplicar apenas os itens desta escala que correspondem à sexta âncora de carreira enunciada na literatura, serviço/dedicação a uma causa, por ser uma âncora de carreira muito frequente em profissões no âmbito da saúde. Apesar de, no seu formato original, o COI ser medido através de uma escala de *Likert* de 6 pontos, recorreu-se, neste caso, a uma escala de *Likert* de 5 pontos possibilitando o assumir de posições neutras por parte dos inquiridos, à semelhança das escalas utilizadas para os outros construtos presentes na investigação. Relativamente à subescala analisada para este construto, que diz respeito à âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa”, obteve-se um Alfa de Cronbach de 0,773, que nos indica que a fiabilidade é boa, verificando-se ainda que todos os seus itens apresentam correlações superiores a 0,2 com a mesma.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise dos resultados segue a ordem dos objetivos que foi descrita na introdução.

4.1. Medidas de Tendência Central e de Dispersão

Com o intuito de caracterizar e analisar as variáveis presentes nesta investigação, foram calculadas as medidas de tendência central (média) e de dispersão (desvio-padrão) das variáveis “Satisfação Intrínseca”, “Satisfação Extrínseca”, “Paixão Harmoniosa”, “Paixão Obsessiva” e “Âncora de Carreira”.

Como podemos constatar pela Tabela II, a média da variável “Satisfação Intrínseca” (3,6685) é superior à média da variável “Satisfação Extrínseca” (2,9161). Sendo 3 o ponto médio teórico da escala, verificamos que a média da “Satisfação Intrínseca” está acima deste ponto, enquanto a média da “Satisfação Extrínseca” se encontra abaixo. No que diz respeito à paixão pelo trabalho, para a “Paixão Harmoniosa” verificou-se uma média de 3,5303, valor esse superior à média de 2,4849 para a “Paixão Obsessiva”. Enquanto a média da “Paixão Harmoniosa” se encontra acima do ponto médio teórico, a da “Paixão Obsessiva” é inferior a esse ponto. Para a “Âncora de Carreira - Serviço/Dedicação a uma causa” obteve-se uma média de 3,9644, superior ao ponto médio teórico.

Pela análise dos valores referentes ao desvio-padrão das várias escalas verificou-se que o desvio-padrão é inferior a 1 em todas elas, considerando-se por isso um valor relativamente baixo, pelo que se conclui que não existe uma significativa disparidade nas respostas dos inquiridos.

4.2. Análise de diferenças em subgrupos da amostra

Após a análise descritiva, pretendeu-se investigar as diferenças significativas entre subgrupos da amostra (Tabela III) e, para isso, utilizaram-se quer o Teste t de Student, quer a ANOVA. Sendo assim, considerou-se que as diferenças nas médias entre

subgrupos são consideradas significativas quando $p \leq 0,05$, isto é, pelo menos existem 95% de certezas quanto à significância das diferenças (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

No que respeita ao género, não se verificam diferenças significativas para qualquer uma das variáveis estudadas.

Quanto à análise por estratos etários verificam-se diferenças significativas na “Satisfação Intrínseca” ($p=0,033$), sendo o grupo entre os 31 e os 35 anos de idade aquele que apresenta uma média mais elevada (3,845) e os indivíduos entre os 26 e os 30 anos os que têm uma média mais baixa (3,588). Na “Satisfação Extrínseca” também se encontram diferenças significativas ($p=0,047$), sendo novamente o grupo entre os 31 e os 35 anos o que revela uma média mais elevada (3,141) e os indivíduos entre 26 e 30 anos os que têm média inferior (2,834). No caso da “Âncora de Carreira”, as diferenças são significativas ($p=0,005$) e os grupos etários em destaque são os mesmos acima referidos, isto é, indivíduos entre 31 e 35 anos com média superior (4,131) e indivíduos entre os 26 e os 30 anos com a média mais baixa (3,890).

Quando analisado o estado civil dos inquiridos apenas se verificaram diferenças significativas em relação à “Satisfação Intrínseca” ($p=0,019$). Neste contexto, os indivíduos solteiros evidenciaram uma média inferior (3,612) comparativamente aos não solteiros (3,774). Foi ainda analisada a presença de diferenças estatisticamente consideráveis entre indivíduos que tivessem ou não filhos, concluindo-se não existir diferenças significativas nas variáveis em estudo.

Considerando o tipo de atividade dos inquiridos, foram comparados somente os dois grupos profissionais com maior representação na amostra – enfermeiros e técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica – dado o desnível no número de profissionais dos vários grupos desta variável, o que torna as comparações difíceis de interpretar, exigindo assim grupos com contingentes de sujeitos mais equilibrados. Encontram-se diferenças significativas ao nível da “Satisfação Intrínseca” ($p=0,05$), onde os TSDT’s apresentam uma média de 3,693, superior à média evidenciada pelos enfermeiros (3,549). Verificaram ainda diferenças significativas na variável “Satisfação Extrínseca” ($p < 0,001$). Os TSDT’s são o grupo que apresenta níveis mais elevados de satisfação extrínseca (3,053) sendo os enfermeiros o grupo que apresenta níveis inferiores (2,561). Os anos de atividade dos profissionais de saúde que participaram na investigação parece

não ter influência sob qualquer uma das variáveis uma vez que não se verificam diferenças significativas em nenhuma.

O tipo de gestão das instituições onde trabalham os inquiridos constou também na análise efetuada. Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas, a não ser no caso da “Satisfação Extrínseca” ($p < 0,001$). Os profissionais que apenas trabalham em instituições de gestão pública apresentaram uma média inferior (2,741) sendo que aqueles que apenas trabalham em instituições de gestão privada apresentaram uma média superior (3,091).

Por fim, foi ainda considerada a dimensão dessas instituições, e apenas se verificam diferenças estatisticamente significativas para os tipos de satisfação no trabalho. No caso da “Satisfação Intrínseca” ($p = 0,041$), o grupo de inquiridos que trabalham em instituições com 10 a 49 trabalhadores apresentaram uma média superior (3,865) e os que trabalham em instituições com 50 a 99 trabalhadores revelaram a média mais baixa (3,526). No caso da “Satisfação Extrínseca” ($p = 0,008$) verificaram-se resultados semelhantes, sendo que os que trabalham em locais com 10 a 49 trabalhadores voltaram a apresentar a média mais elevada (3,223) e também os que trabalham em organizações com 50 a 99 funcionários exibiram a média mais baixa (2,832).

4.3. Análise de equações estruturais

Tendo em conta que se pretende testar um modelo conceptual com múltiplas relações, optou-se por utilizar a modelação de equações estruturais (SEM). Para a análise das relações em estudo optou-se pelo software SmartPLS versão 3.0 (Ringle, Wende, & Becker, 2015).

Começámos por testar os modelos de medida utilizados, em termos de fiabilidade e validade dos diferentes construtos. Seguidamente, analisámos o modelo estrutural, em termos das relações que se estabelecem entre os construtos e a sua capacidade de previsão da satisfação intrínseca e extrínseca dos profissionais de saúde.

4.3.1. Modelos de Medida

A Tabela IV mostra os itens que foram utilizados para cada construto, assim como as respectivas médias, desvios-padrão, e os pesos estandardizados no respetivo construto.

Para avaliar a fiabilidade, utilizou-se o Alpha de Cronbach e a fiabilidade compósita, para os quais o valor mínimo aceitável é de 0,7 (Hair, Ringle & Sarstedt, 2011; Nunnally & Bernstein, 1994). A Tabela V demonstra a existência de bons níveis de consistência interna, sendo os Alphas de Cronbach e as fiabilidades compósitas superiores a 0,7 para todos os construtos.

No que diz respeito à validade convergente, recorreu-se à variância média extraída (AVE), para a qual o valor mínimo aceitável é de 0,5 (Hair et al., 2011; Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009; Sarstedt et al., 2014). Como pode ser verificado na Tabela V, a percentagem da AVE é superior a 0,5 em todos os construtos. Para complementar a avaliação da validade convergente dos modelos de medida, realizaram-se pseudo-testes *t* com recurso ao *bootstrapping* (Tabela IV). Todos os indicadores apresentavam uma carga fatorial significativa ($t > 3,29$; $p < 0,001$), pelo que se verifica mais uma vez a validade convergente (Anderson & Gerbing, 1981).

Para analisar a validade discriminante, utilizou-se o critério de Fornell e Larcker (1981), que consiste em comparar as raízes quadradas das variâncias médias extraídas (AVE) com a correlação de cada par de variáveis latentes. A Tabela VI mostra que, para todos os pares de variáveis latentes, as raízes quadradas da AVE são superiores às correlações. Assim, pode-se concluir que cada variável latente partilha mais variância com a sua própria medida do que com outros construtos, o que é considerado evidência de validade discriminante.

4.3.2. Modelo estrutural

Dado que a análise dos modelos de medida revelou a existência de bons índices de validade e fiabilidade, passamos seguidamente a analisar o modelo estrutural, de modo a analisar as relações em estudo (Henseler, Ringle & Sinkovics, 2009).

Utilizou-se o procedimento *bootstrapping* para avaliar a significância dos coeficientes de caminho (Tabela VII). Concluiu-se que, das oito relações diretas em estudo, apenas cinco eram significativas, apresentando valores de t superiores a 1,96 ($p < 0,05$). Das hipóteses apresentadas no modelo conceptual desta investigação, não se verificaram as hipóteses H2a, H3a e H3b.

Verificaram-se ainda duas relações indiretas significativas (Tabela VIII), não previstas no modelo conceptual.

Também se analisou a dimensão dos efeitos a partir do f^2 (Cohen, 1988). Segundo Cohen (1988), os valores do f^2 são de 0,02 para um efeito pequeno, 0,15 para o médio e 0,35 para o grande. Verifica-se assim que os efeitos são fracos, à exceção do efeito da “Paixão Harmoniosa” na “Satisfação Intrínseca”, que é forte, e do efeito da “Paixão Harmoniosa” na “Satisfação Extrínseca”, que é médio.

Recorrendo também ao processo de *bootstrapping*, verificou-se que as duas relações indiretas que incluíam a paixão harmoniosa como variável mediadora também são significativas (Tabela VIII).

Seguidamente, analisou-se o coeficiente de determinação (R^2) dos construtos endógenos para avaliar o grau de precisão preditiva do modelo. O modelo explica 46,9% da “Satisfação Intrínseca” e 25,8% da “Satisfação Extrínseca”.

Finalmente, utilizou-se o procedimento *blindfolding* para calcular a relevância preditiva do modelo através do indicador de Stone-Geisser (Q^2). Em ambos os casos, os valores obtidos são superiores a 0 (0,226 para a “Satisfação Intrínseca” e 0,127 para a “Satisfação Extrínseca”), pelo que se conclui a relevância preditiva dos modelos (Hair et al., 2011).

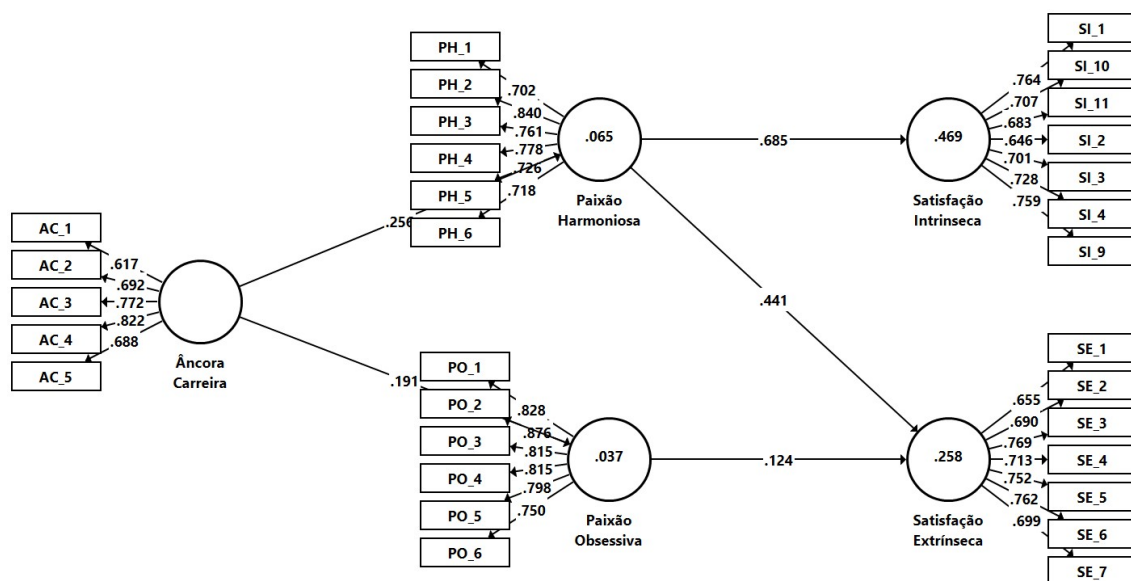


Figura 2: Modelo estrutural final (elaboração com recurso ao SmartPLS)

5. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

5.1. *Sumário e Discussão de Resultados*

Os resultados desta investigação são apresentados tendo por base os objetivos definidos previamente.

No que diz respeito ao primeiro objetivo, pretendia-se analisar os níveis de satisfação no trabalho, paixão pelo trabalho e ainda a presença da âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” nos profissionais de saúde em Portugal. Após a análise das médias de cada uma das escalas, as respostas dos profissionais de saúde apresentam médias acima do ponto médio teórico da respetiva escala, destacando-se os valores obtidos para a satisfação intrínseca (3,6685), paixão harmoniosa (3,5303) e correspondência com a âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” (3,9644). Isto é, em média, os profissionais de saúde inquiridos identificam-se com a âncora de carreira orientada para o cuidado e para a dedicação ao outro. Estes evidenciam também níveis positivos de satisfação intrínseca, mostrando-se menos satisfeitos com os aspetos extrínsecos que influenciam a sua satisfação no trabalho. Os indivíduos que compõem a amostra apresentam também níveis positivos de paixão harmoniosa, o que espelha o verdadeiro gosto destes pela sua profissão, paixão essa que é levada de uma forma saudável, no geral, uma vez que os inquiridos apresentam níveis inferiores de paixão obsessiva.

O segundo objetivo centrava-se em perceber se existiam diferenças significativas nas variáveis em estudo, nos diferentes grupos da amostra.

Não se verificam diferenças significativas ao nível do género. Relativamente à idade, verificam-se diferenças significativas ao nível da satisfação intrínseca, satisfação extrínseca e âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa”. Nos três casos mencionados, o grupo de indivíduos entre os 31 e os 35 anos apresenta a média mais elevada, e o grupo mais jovem (26-30 anos) apresenta a média mais baixa. No caso da âncora de carreira, é conhecido que esta atinge uma maior estabilidade à medida que a carreira profissional se desenrola, pelo que era expectável que os indivíduos mais jovens apresentassem uma média mais baixa (Gomes et al., 2014). É natural que possa acontecer

o mesmo relativamente à satisfação no trabalho pois a carreira profissional dos indivíduos mais jovens ainda se encontra pouco consolidada, fase durante a qual, por exemplo, os salários são mais baixos tendo isso repercussões ao nível da sua satisfação extrínseca.

Observam-se também diferenças significativas tendo em conta o estado civil, onde os inquiridos solteiros apresentam uma média de satisfação intrínseca inferior aos que não são solteiros. De forma semelhante ao que já foi descrito relativamente ao fator idade, a menor satisfação evidenciada pelos indivíduos solteiros pode também ela encontrar justificação no facto de grande parte dos indivíduos solteiros serem também eles trabalhadores mais jovens, possivelmente em início de carreira. Estes dados vão, em certa parte, de encontro aos resultados obtidos por Moura (2012) que refere que os indivíduos casados são, quase sempre, aqueles que apresentam uma satisfação maior.

Quando considerado o tipo de atividade dos profissionais de saúde observam-se diferenças significativas em ambos os tipos de satisfação, onde os TSDT's evidenciam uma média superior comparativamente aos enfermeiros. Neste caso, parece evidente que um dos fatores que pode justificar estas diferenças ao nível da satisfação extrínseca seja, por exemplo, as próprias condições de trabalho e as exigências daquilo que foi o período pandémico, no qual a enfermagem teve obrigatoriamente um papel mais ativo comparativamente com os TSDT's. Por sua vez, a enfermagem ganha cada vez mais destaque nos *media* como uma classe profissional insatisfeita com o salário tendo em conta o trabalho que é realizado e, muitas vezes, com a carga horária e as condições de trabalho que lhes são dadas, sendo esta insatisfação ainda mais notória durante e após o período de pandemia vivenciado, indo de encontro ao verificado por Carvalho (2010) e Correia (2016). Quanto à satisfação intrínseca, a diferença entre ambos os grupos não é tão marcada. Ainda assim, os baixos níveis de satisfação intrínseca dos enfermeiros corroboram as afirmações de Rodrigues (2011) no que diz respeito à segurança no emprego, por exemplo.

Tendo em consideração o tipo de gestão da instituição onde trabalham os profissionais que compõem a amostra, existem diferenças significativas ao nível da satisfação extrínseca, onde os indivíduos que trabalham em instituições de gestão privada apresentam níveis superiores comparativamente a instituições de gestão pública. Estes resultados são compatíveis com o panorama atual do setor da saúde em Portugal, onde é

cada vez maior a migração de profissionais de saúde do sistema público para o privado, pelos mais diversos motivos, entre eles, a possibilidade dos profissionais poderem auferir uma maior remuneração, a procura por um melhor nível de conforto e de ferramentas na prestação de cuidados ao doente ou até a possibilidade de progressão na carreira, uma vez que as carreiras dos profissionais de saúde se encontram congeladas no sistema público, entre outras características específicas do sistema de saúde português apontadas por Oliveira (2010) como sendo determinantes para o desenvolvimento da oferta privada.

Quanto à dimensão da instituição, existem diferenças significativas tanto na satisfação intrínseca, como na satisfação extrínseca. Os indivíduos que pertencem a instituições de menor dimensão (10-49 trabalhadores) apresentam uma média superior comparativamente aos inquiridos que trabalham em instituições com 50 a 99 trabalhadores, resultado que está em concordância com o que havia sido descrito por Argyle (1972) quanto à existência de maiores níveis de satisfação no trabalho em unidades hospitalares de reduzidas dimensões.

Visando o terceiro e último objetivo, este tinha por base analisar as relações que se estabelecem entre as três variáveis abordadas na investigação. De um total de 8 relações diretas analisadas, apenas 5 se revelaram significativas.

A hipótese 1 (H1) previa um efeito positivo da paixão harmoniosa sobre a satisfação no trabalho, mais especificamente, um efeito positivo da paixão harmoniosa sobre a satisfação intrínseca (H1a) e sobre a satisfação extrínseca (H1b). Verificaram-se relações significativas positivas em ambos os casos, confirmando-se H1a e H1b. Estes resultados corroboram o que é sugerido na literatura, indo ao encontro dos resultados alcançados por alguns investigadores, tais como Crawford et al. (2021), Salessi et al. (2017) e Spehar et al. (2016).

A hipótese 2 (H2) previa um efeito negativo da paixão obsessiva sobre a satisfação no trabalho, mais detalhadamente, um efeito negativo da paixão obsessiva sobre a satisfação intrínseca (H2a) e sobre a satisfação extrínseca (H2b). Apenas se verificou uma relação significativa entre a paixão obsessiva e a satisfação extrínseca, mas em sentido inverso ao proposto. Estes resultados parecem contrariar o que já havia sido descrito por outros autores quanto à relação entre a paixão obsessiva e a satisfação no trabalho (Burke et al., 2015; Thorgren et al., 2013). Contudo, a obsessão pela atividade laboral pode levar um

indivíduo a trabalhar mais horas do que o normal, e daí advir uma remuneração salarial de acordo com essas horas, resultando numa maior satisfação extrínseca decorrente desse pagamento.

A hipótese 3 (H3) previa um efeito positivo da âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” sobre a satisfação no trabalho, mais especificamente, um efeito positivo da âncora de carreira sobre a satisfação intrínseca (H3a) e sobre a satisfação extrínseca (H3b). Não se verificou qualquer uma das hipóteses.

Por fim, a hipótese 4 (H4) previa um efeito positivo da âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” sobre a paixão no trabalho, mais concretamente, um efeito positivo da âncora de carreira sobre a paixão harmoniosa (H4a) e sobre a paixão obsessiva (H4b). Verificou-se uma relação significativa entre a âncora de carreira e ambos os tipos de paixão pelo trabalho, confirmando-se H4. Estes resultados estão de acordo com os prenúncios enunciados por Liu et al. (2021) e Snell & Wong (2013) quanto à relação entre a âncora de carreira e a paixão pelo trabalho.

5.2. Contributos da Investigação

De salientar o contributo teórico deste estudo, na medida em que não existiam estudos que investigassem a existência de uma relação direta entre a âncora de carreira “serviço/dedicação a uma causa” e a satisfação no trabalho, bem como a relação direta entre a âncora de carreira e a paixão pelo trabalho.

Ao longo da literatura observada são vários os estudos que investigam a relação entre a paixão pelo trabalho e a satisfação no trabalho de uma forma generalizada. Contudo, quer no setor da saúde, quer em outros setores de atividade, em nenhum dos trabalhos observados foi possível constatar uma investigação acerca da relação entre a paixão pelo trabalho e os dois tipos de satisfação no trabalho, intrínseca e extrínseca. Verifica-se uma considerável escassez de estudos como este no setor da saúde, no qual também ainda não tinha sido abordada a ligação entre os três conceitos.

Do ponto de vista empírico, de destacar o contributo para a gestão de recursos humanos, na medida em que permite identificar os grupos com menores índices de satisfação, seja

ela intrínseca ou extrínseca, e atuar em conformidade, desenvolvendo estratégias que possam estimular os níveis de satisfação nos trabalhadores. Possibilita ainda às organizações perceberem a relevância da âncora de carreira, podendo esta ser utilizada como ferramenta de recrutamento e seleção. Indica também a relevância da paixão pelo trabalho, que pode ser desenvolvida através de políticas e práticas de gestão de recursos humanos.

5.3. Limitações e Recomendações para Investigações Futuras

A primeira limitação identificada está relacionada com a reduzida dimensão da amostra, onde o número total de inquiridos não é representativo do universo de profissionais de saúde a atuar em Portugal, o que faz com que os resultados não possam ser tão conclusivos quanto o desejado. Em particular, verificou-se uma baixa adesão de alguns grupos de profissionais de saúde inquiridos, como por exemplo os médicos, um dos grupos profissionais com maior expressão no sistema de saúde em Portugal.

O instrumento de recolha de dados utilizado é também uma limitação desta investigação, na qual toda a informação recolhida foi obtida através de um questionário, que apenas incide num mesmo momento do ano civil quando uma abordagem longitudinal permitiria uma análise mais detalhada.

A existência de outras variáveis que podem influenciar a satisfação no trabalho constitui também uma limitação deste trabalho pois não foi possível estudar todas as variáveis que seriam relevantes, nomeadamente o salário, o tipo de liderança das chefias, o comprometimento organizacional, entre outras.

Com base nas limitações supracitadas, é possível mencionar algumas recomendações para futuras pesquisas acerca deste tema. Sendo assim, seria pertinente obter uma amostra mais representativa do meio, não só em número total de inquiridos, mas tentar também obter uma satisfatória representatividade entre os vários grupos profissionais abrangidos no universo dos profissionais de saúde. Esta maior e mais diversificada amostra possibilitará ainda a comparação entre esses mesmos grupos profissionais ao nível das variáveis presentes no estudo.

Recomenda-se ainda a realização de um estudo longitudinal, com um método de recolha de dados que incida em momentos temporais distintos, no qual seja possível conhecer como têm estado a evoluir as variáveis ao longo do tempo, sobretudo numa fase pós-pandemia onde seria bastante pertinente perceber o impacto desta ao nível da satisfação no trabalho dos profissionais de saúde.

Seria importante ainda a realização de estudos que possam incluir mais variáveis influenciadoras da satisfação no trabalho, para além das que constam nesta investigação, tais como o comprometimento organizacional, o *engagement*, a intenção de abandono da profissão (que tem sido uma variável amplamente estudada no contexto dos profissionais de saúde), a taxa de retenção dos profissionais de saúde (um dos problemas mais emergentes que o setor enfrenta) ou, por exemplo, o salário. Não obstante estas limitações, esperamos que esta investigação possa contribuir para o conhecimento dos antecedentes da satisfação dos profissionais de saúde em Portugal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdullah, M., & Maqbali, A. (2015). Factors that influence nurses' job satisfaction : a literature review. *Nursing Management*, 22(2), 30–37. <https://doi.org/10.7748/nm.22.2.30.e1297>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of E mployees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Amin, F. A. B. M., Mokhtar, N. M., Ibrahim, F. A. B., Nishaalni, & Nordin, M. N. Bin. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5224–5228.
- Anderson, J. C. and Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modelling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(1), 411–423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Argyle, M (1972). *The Social Psychology of Work*. London: Allen Lane, The Penguin Press
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
- Babbie, E. (2020). *The Practice of Social Research* (15^a ed.). C. Learning.
- Barros, A. (2021). *Âncoras de Carreira e Comprometimento Organizacional: A Perspetiva dos Millennials*. Lisbon School of Economics & Management.
- Bektaş, Ç. (2017). Explanation of Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction Via Mirror Model. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), 627–639. <https://doi.org/10.15295/bmij.v5i3.118>
- Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015). Work Passion Through the Lens of Culture: Harmonious Work Passion, Obsessive Work Passion, and Work Outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 457–471. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>
- Cantarelli, N. M., Estivalete, V. D. F. B., & Andrade, T. De. (2014). Âncoras de carreira e comprometimento organizacional: Ampliando a sua compreensão. *Revista de Administração e Contabilidade Da Unisinos*, 11(2), 153–166. <https://doi.org/10.4013/base.2014.112.05>
- Carvalho, M. (2010). *Satisfação Profissional dos Enfermeiros*. Dissertação de Mestrado, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.
- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2011). The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry. *Southern African Business Review*, 15(3), 76–97.

- Coetzee, M., Schreuder, A. (Dries), & Clinton-Baker, M. (2015). Career anchors, organisational commitment and employee turnover intention in the retail sector. *South African Journal of Labour Relations*, 39(2), 105–122. <https://doi.org/10.25159/2520-3223/5874>
- Cohen, J. (1988) *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2^a ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale.
- Correia, M. (2016). *Satisfação Profissional dos Enfermeiros*. Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Enfermagem do Porto.
- Crawford, A. C., Newmeyer, C. E., Jung, J. H., & Arnold, T. J. (2021). Frontline Employee Passion: A Multistudy Conceptualization and Scale Development. *Journal of Service Research*, 25(2), 194–210. <https://doi.org/10.1177/10946705211027659>
- Dante, F. S., & Arroyo, R. F. (2017). Âncoras de carreira: por onde caminham as gerações? *Revista de Carreiras e Pessoas*, 7(2), 512–528. <https://doi.org/10.20503/recape.v7i2.32748>
- Danziger, N., & Valency, R. (2006). Career anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*, 11(4), 293–303. <https://doi.org/10.1108/13620430610672513>
- Dugguh, S. I., & Ayaga, D. (2014). Job satisfaction theories : Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*, 16(5), 11–18.
- Ensour, W., Zeglat, D., & Al-Maaitah, H. (2020). Towards a new model of work passion. *International Journal of Services and Operations Management*, 35(4), 482–503. <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2020.105911>
- Faro, E. S. da C., Amorim, M. C. S., Trevisan, L., & Junqueira, L. A. P. (2010). Âncoras de carreira e transformações no modelo de administração: estudo de caso do Tribunal de Contas da União (TCU). *Cadernos EBAPE.BR*, 8(4), 710–733. <https://doi.org/10.1590/s1679-39512010000400010>
- Fernández, M. J. S., Grau, J. B., Ripoll, C. G., & Colet, A. V. (2019). A predictive study of antecedent variables of Passion towards Work. *Annals of Psychology*, 35(3), 490–495. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.3.331091>
- Ferreira, J. A., Fernandes, R., Haase, R. F., & Santos, E. R. (2009). Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short Form: estudo de adaptação e validação para a população portuguesa. *Psychologica*, 51, 251–281. https://doi.org/10.14195/1647-8606_51_15
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- García-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M., & Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction : empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279–288. <https://doi.org/10.1108/09649420510599098>
- Ghalavandi, H., Arbabisarjou, A., Yarmohammadzadeh, P., Soltanzadeh, V., Iman, S., & Sokooti, N. (2012). Relationship between career anchors and organizational commitment among faculty members. *Journal of Studies in Education*, 2(1), 58–71. <https://doi.org/10.5296/jse.v2i1.1439>

- Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Teachers' job satisfaction and self-efficacy : A review. *European Scientific Journal*, 10(22), 321–342.
- Głagolska, K. M., & Larionow, P. (2021). The Role of Harmonious and Obsessive Work Passion and Mental Health in Professionally Active People during The Covid-19 Pandemic in Poland: The Mediating Role of The Cognitive Coping Strategies. *Colloquium*, 13(3), 117–133. <https://doi.org/10.34813/28coll2021>
- Gomes, D. F. N., Trevisan, L. N., Silva, R. C. da, & Veloso, E. F. R. (2014). Contribuição das âncoras de carreira para entender diferenças e similaridades de gênero e profissão na geração Y. *Revista de Ciências Humanas*, 47(1), 152–171. <https://doi.org/10.5007/2178-4582.2013v47n1p152>
- Gómez-Salgado, J., Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., Romero-Martín, M., & Climent-Rodríguez, J. A. (2019). Engagement, Passion and Meaning of Work as Modulating Variables in Nursing: A Theoretical Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph16010108>
- Hair, J. F., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hardin, J. R., Stocks, M. H., & Graves, O. F. (2001). The effect of match or mismatch between the career anchors and the job settings of CPAs: An empirical analysis. *Advances in Accounting*, 18, 119–148. [https://doi.org/10.1016/S0882-6110\(01\)18008-9](https://doi.org/10.1016/S0882-6110(01)18008-9)
- Henseler, J., Ringle, C. M. & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper and Brother.
- Jiménez, J. E. M., Donoso, L. M. B., Carvajal, R. R., & Garrosa, E. (2020). The Moderator Role of Passion for Work in the Association between Work Stressors and Secondary Traumatic Stress : A Cross-Level Diary Study among Health Professionals of Intensive Care Units. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 12(3), 907–933. <https://doi.org/10.1111/aphw.12215>
- Jiménez, J. E. M., Donoso, L. M. B., Demerouti, E., Hofheinz, S. B., Fernández, M. C., Jiménez, B. M., & Garrosa, E. (2021). The Role of Healthcare Professionals' Passion in Predicting Secondary Traumatic Stress and Posttraumatic Growth in the Face of COVID-19: A Longitudinal Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4453. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094453>
- Kaplan, R., Shmulevitz, C., & Raviv, D. (2009). Reaching the Top : Career Anchors and Professional Development in Nursing Reaching the Top : Career Anchors and Professional Development in Nursing. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 6(1). <https://doi.org/10.2202/1548-923X.1482>

- Khan, A. S., Khan, S., Nawaz, A., & Qureshi, Q. A. (2010). Theories of Job-Satisfaction: Global Applications & Limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26(2), 45–62.
- Kitchenham, B., & Pfleeger, S. L. (2002). Principles of Survey Research Part 5 : Populations and Samples. *Software Engineering Notes*, 27(5), 17–20. <https://doi.org/10.1145/571681.571686>
- Kubo, Y., Hatono, Y., Kubo, T., Shimamoto, S., Nakatani, J., & Burgel, B. J. (2017). Exploring career anchors among occupational health nurses in Japan : A qualitative study. *Japan Journal of Nursing Science*, 14, 61–75. <https://doi.org/10.1111/jjns.12137>
- Liu, Z., Jiang, Y., Yao, Z., Liu, X., Zhao, L., & Zhang, X. (2021). Congruence in career calling and employees' innovation performance: work passion as a mediator. *Chinese Management Studies*, 15(2), 363–381. <https://doi.org/10.1108/CMS-12-2019-0427>
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction ? *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses : a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65–90. <https://doi.org/10.14417/lp.763>
- Martins, M., Araújo, A. M., & Almeida, L. S. (2014). Paixão pelo trabalho e competências de gestão interpessoal: Validação de escalas para a sua avaliação junto de gestores empresariais. *Psychologia*, 57(1), 59–74. https://doi.org/10.14195/1647-8606_57_1_4
- Mehrad, A. (2015). Job Satisfaction amongst Academic Staff: A literature Review. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 4(3), 119–124. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v4i3.3686>
- Moura, S (2012). *Satisfação dos profissionais de saúde de enfermagem*. Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Bragança.
- Nascimento, D. L. M., Alencastro, V., Quelhas, O. L. G., Caiado, R. G. G., Garza-Reyes, J. A., Rocha-Lona, L., & Tortorella, G. (2019). Exploring Industry 4 . 0 technologies to enable circular economy practices in a manufacturing context A business model proposal. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30(3), 607–627. <https://doi.org/10.1108/JMTM-03-2018-0071>
- Novitasari, D., Asbari, M., Rizky Wijaya, M., & Yuwono, T. (2020). Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96–112. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i3p110>
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3^a ed.). McGraw-Hill, New York.

- OECD/European Observatory on Health Systems and Policies. (2019). *Portugal: Country Health Profile 2019, State of Health in the EU*.
- Oliveira, M (2010). Evolução da oferta. In Simões J., Almedina, *30 anos do serviço nacional de saúde* (pp. 271-296). Coimbra.
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Mcallister, C. P., & Harris, J. N. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 145–150. <https://doi.org/10.1002/job>
- Ringle, C. M., Wende, S. & Becker, J. M. (2015). SmartPLS 3. SmartPLS GmbH, Boenningstedt. *Journal of Service Science and Management*, 10(3), 32-49.
- Rodrigues, I. (2011). *Satisfação Profissional dos Enfermeiros de uma Unidade de Cuidados Intensivos*. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa.
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2017). The Diagonal Model of Job Satisfaction and Motivation: Extracted from the Logical Comparison of Content and Process Theories. *International Journal of Higher Education*, 6(3), 209–230. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n3p209>
- Saif, H. A. A. (2022). Entrepreneurial passion for founding as a mediator of the career anchors to entrepreneurial behavior relationship. *Journal of Public Affairs*, 1–14. <https://doi.org/10.1002/pa.2408>
- Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. D. (2017). Conceptual considerations of work passion. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 165–178. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R. & Hair, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105-115. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.01.002>
- Schein, E. H. (1974). *Career anchors and career paths: A panel study of management school graduates*. Sloan School of Management.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering your real values*. Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Snell, R. S., & Wong, A. L. Y. (2013). Conservative transformation: actively managed corporate volunteerism in Hong Kong. *Asian Journal of Business Ethics*, 2(1), 35–63. <https://doi.org/10.1007/s13520-011-0011-3>
- Spehar, I., Forest, J., & Stenseng, F. (2016). Passion for work, job satisfaction, and the mediating role of belongingness. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8(1), 17–27.
- Suutari, V., & Taka, M. (2004). Career anchors of managers with global careers. *Journal of Management Development*, 23(9), 833–847. <https://doi.org/10.1108/02621710410558440>
- Tairova, K. T., & Tazhina, G. O. (2019). Career anchors and organizational commitment in generations' perspective: An overview of the literature. *Психология Және Социология Сериясы*, 71(4), 37–45. <https://doi.org/10.26577/JPoS.2019.v71.i4.04>

- Thorgren, S., Wincent, J., & Sirén, C. (2013). The Influence of Passion and Work–Life Thoughts on Work Satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 24(4), 469–492. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Vallerand, R. J., Houliort, N., & Forest, J. (2014). Passion for Work: Determinants and Outcomes. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-determination Theory* (pp. 85–105). Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Ratelle, C., Léonard, M., Blanchard, C., Koestner, R., & Gagné, M. (2003). Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vargas, R. C., & Teixeira, A. (2018). Satisfaction at IFES: An analysis through career anchors. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(3). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG180101>
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., & Abdullah, H. M. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 141–161. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6095>
- Wyrwa, J., & Kazmierczyk, J. (2020). Conceptualizing Job Satisfaction and Its Determinants : A Systematic Literature Review. *Journal of Economic Sociology*, 21(5), 138–167. <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2020-5-138-167>
- Zeb, A., Rehman, S. ur, Saeed, G., & Ullah, H. (2018). A Study of the Relationship between Reward and Recognition and employees Job Satisfaction : A Literature Review. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 7(2), 278–291.

ANEXO A - INSTRUMENTO



Caro (a) profissional de saúde,
Muito obrigado por participar neste estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de saúde. Este estudo incere-se no meu trabalho final de mestrado que estou a realizar no ISEG - Universidade de Lisboa.

A sua participação é voluntária e confidencial, garantindo-se desde já o total anonimato dos inquiridos. Ao continuar está a dar o seu consentimento informado para que as suas respostas sejam recolhidas para efeitos de tratamento estatístico no quadro dos objetivos deste projeto de investigação. Todos os dados obtidos têm uma finalidade meramente académica, sendo apenas utilizados para o trabalho final de mestrado e publicações dele decorrentes.

O preenchimento deste inquérito não deverá durar mais de 10 minutos. Não existem respostas certas ou erradas, o importante é mesmo a sua opinião pessoal.

Para qualquer informação ou questão, por favor contacte-me através do seguinte email: daniel.guedelha@aln.iseg.ulisboa.pt.

Antecipadamente grato pela sua disponibilidade e colaboração.

Daniel Guedelha
Estudante no Mestrado de Gestão e Estratégia Industrial

É profissional de saúde?

- Sim
 Não

Qual a sua atividade profissional?

- Enfermeiro/a
- Farmacêutico/a
- Médico/a
- Médico/a Dentista
- Nutricionista
- Psicólogo/a
- Técnico/a Auxiliar de Ação Médica
- Técnico/a Superior de Diagnóstico e Terapêutica
- Outro

Para cada uma das seguintes afirmações, sobre o seu contexto de trabalho, indique o seu grau de satisfação de acordo com a escala indicada.

	Muito insatisfeito com este aspeto do meu trabalho	Insatisfeito com este aspeto do meu trabalho	Não consigo decidir se estou satisfeito ou não com este aspeto do meu trabalho	Satisfeito com este aspeto do meu trabalho	Muito satisfeito com este aspeto do meu trabalho
Sentimento de realização pessoal que obtenho no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de trabalhar de modo independente no meu cargo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidade de "ser alguém na vida"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Modo como o(a) meu (minha) superior (ida) com os seus subordinados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competência do meu supervisor na tomada de decisões	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de fazer coisas que não vão contra a minha consciência/valores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Segurança/estabilidade que o meu emprego me fornece	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de ajudar outras pessoas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de dirigir outras pessoas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de fazer algo em que faça uso das minhas competências	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forma como as políticas da Instituição são implementadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

O meu salário e a quantidade de trabalho que realizo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de progressão profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de tomar decisões por mim próprio(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de utilizar os meus próprios métodos para a realização do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Condições de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Modo como os meus colegas se relacionam entre si	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconhecimento por fazer um bom trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser possível manter-me ocupado(a) durante todo o tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique o grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações.

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
O meu trabalho dá-me oportunidade de viver uma diversidade de experiências	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As coisas novas que descobro no meu trabalho permitem-me apreciá-lo ainda mais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho permite-me viver experiências memoráveis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha área de trabalho está de acordo com as qualidades que aprecio em mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho está em harmonia com as outras atividades da minha vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho é uma paixão que ainda sou capaz de controlar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou completamente envolvido/a no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não consigo viver sem o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

O desejo é tão forte que não consigo evitar trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou emocionalmente dependente do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho dificuldades em controlar o meu impulso para fazer o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho um sentimento quase obsessivo pelo meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu estado de humor depende da minha capacidade de fazer o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique o grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações.

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Só me sentirei satisfeito(a) com a minha carreira quando tiver a sensação de ter feito uma real contribuição para o bem-estar da sociedade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me mais realizado(a) na minha carreira quando posso utilizar os meus talentos ao serviço dos outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilizar as minhas competências para tornar o mundo um lugar melhor para viver e trabalhar, é mais importante para mim do que alcançar um elevado cargo de gestão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sonho em ter uma carreira que dê uma real contribuição para a humanidade e sociedade.

Eu preferia deixar a minha organização do que aceitar um cargo que prejudique a minha capacidade de servir aos outros.

Finalmente, solicito que nos indique alguns dados demográficos para fins estatísticos.

Género

- Masculino
- Feminino
- Outro
- Prefere não dizer

Idade

- 20 - 25 anos
- 26 - 30 anos
- 31 - 35 anos
- 36 - 40 anos
- 41 - 45 anos
- 46 - 50 anos
- 51 - 60 anos
- 61 - 70 anos
- > 70 anos

Nacionalidade

- Portuguesa
- Outra

Estado civil

- Solteiro(a)
- Casado(a) / União de facto
- Separado(a) / Divorciado(a)
- Viúvo(a)

Tem filhos?

- Sim
- Não

Há quantos anos exerce a sua atual profissão?

- 1 - 5 anos
- 6 - 10 anos
- 11 - 15 anos
- 16 - 20 anos
- 21 - 25 anos
- 26 - 30 anos
- > 30 anos

Qual o nº de horas semanais de trabalho, em média?

- < 20 horas
- 20 - 25 horas
- 26 - 30 horas
- 31 - 35 horas
- 36 - 40 horas
- 41 - 45 horas
- > 45 horas

Atualmente, exerce em regime de duplo emprego.

- Sim
- Não

Aproximadamente, qual a % de tempo que exerce em cada um dos setores?

Por favor, note que a soma tem de corresponder a 100%. Por exemplo, se passa metade do tempo no setor público e outra metade no privado, será 50% em cada uma das opções.

Setor Público	<input type="text" value="0"/>	%
Setor Privado	<input type="text" value="0"/>	%
Parceria Público Privada	<input type="text" value="0"/>	%
Outro	<input type="text" value="0"/>	%
Total	<input type="text" value="0"/>	%

Tipo de vínculo laboral na Instituição onde exerce a maior parte do tempo.

- Contrato de Trabalho sem termo
- Contrato de Trabalho a Termo Certo
- Contrato de Trabalho a Termo Incerto
- Contrato de Prestação de Serviços
- Contrato de Utilização de Trabalho Temporário

Dimensão da Instituição onde exerce a maior parte do tempo.

- < 10 trabalhadores
- 10 - 49 trabalhadores
- 50 - 99 trabalhadores
- > 100 trabalhadores

Agradecemos a sua participação neste Inquérito.
A sua resposta foi registada.

ANEXO B – TABELAS ESTATÍSTICAS

Tabela I – Caracterização da amostra

		N	%
Atividade Profissional	Enfermeiro/a	117	32,4%
	Farmacêutico/a	6	1,7%
	Médico/a	17	4,7%
	Médico/a Dentista	6	1,7%
	Nutricionista	3	0,8%
	Psicólogo/a	4	1,1%
	Técnico/a Superior de Diagnóstico e Terapêutica	205	56,8%
	Outro	3	0,8%
Género	Feminino	272	75,3%
	Masculino	87	24,1%
	Outro	1	0,3%
	Prefere não dizer	1	0,3%
Escalão Etário	20-25 anos	49	13,6%
	26-30 anos	177	49,0%
	31-35 anos	64	17,7%
	36-40 anos	29	8,0%
	41-45 anos	14	3,9%
	46-50 anos	7	1,9%
	51-60 anos	15	4,2%
	61-70 anos	6	1,7%
Nacionalidade	Portuguesa	355	98,9%
	Outra	4	1,1%
Estado Civil	Solteiro(a)	226	62,8%
	Casado(a) / União de facto	126	35,0%
	Separado(a) / Divorciado(a)	8	2,2%
Tem filhos?	Sim	88	24,4%
	Não	272	75,6%
Anos de Profissão	1-5 anos	169	46,9%
	6-10 anos	119	33,1%
	11-15 anos	28	7,8%
	16-20 anos	14	3,9%
	21-25 anos	9	2,5%
	26-30 anos	9	2,5%
	>30 anos	12	3,3%
Horas semanais de trabalho	<20 horas	4	1,1%
	20-25 horas	2	0,6%
	26-30 horas	5	1,4%
	31-35 horas	47	13,1%

	36-40 horas	146	40,6%
	41-45 horas	99	27,5%
	>45 horas	57	15,8%
Duplo emprego	Sim	131	36,6%
	Não	227	63,4%
Público vs Privado	Privado	176	48,8%
	Ambos	91	25,2%
	Público	94	26,0%
Vínculo Laboral	Contrato de trabalho sem termo	252	70,0%
	Contrato de trabalho a termo certo	37	10,3%
	Contrato de trabalho a termo incerto	39	10,8%
	Contrato de prestação de serviços	27	7,5%
	Contrato de utilização de trabalho temporário	5	1,4%
Dimensão da instituição	<10 trabalhadores	38	10,6%
	10-49 trabalhadores	61	16,9%
	50-99 trabalhadores	29	8,1%
	>100 trabalhadores	232	64,4%

Fonte: Elaboração própria com recurso aos outputs do SPSS

Tabela II – Medidas de tendência central e de dispersão

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Satisfação Intrínseca	365	1,00	5,00	3,6685	0,63899
Satisfação Extrínseca	365	1,13	4,88	2,9161	0,79917
Paixão Harmoniosa	365	1,00	5,00	3,5303	0,70093
Paixão Obsessiva	365	1,00	5,00	2,4849	0,78772
Âncora de Carreira	365	2,00	5,00	3,9644	0,56388

Fonte: Elaboração própria com recurso aos outputs do SPSS

Tabela III -Análise de diferenças em subgrupos da amostra

Género (Teste t)

		Média	Desvio
Satisfação Intrínseca	Masculino	3,778	0,637
	Feminino	3,642	0,627
Satisfação Extrínseca	Masculino	2,993	0,777
	Feminino	2,898	0,807
Paixão Harmoniosa	Masculino	3,586	0,704
	Feminino	3,518	0,698
Paixão Obsessiva	Masculino	2,414	0,812
	Feminino	2,500	0,782
Âncora de Carreira	Masculino	4,025	0,569
	Feminino	3,960	0,546

		Z	Sig.	t	Sig. bilateral p
Satisfação	Variâncias iguais assumidas	0,139	0,710	1,749	0,081
Intrínseca	Variâncias iguais não assumidas			1,735	0,085
Satisfação	Variâncias iguais assumidas	0,060	0,807	0,958	0,339
Extrínseca	Variâncias iguais não assumidas			0,977	0,330
Paixão	Variâncias iguais assumidas	0,042	0,838	0,793	0,428
Harmoniosa	Variâncias iguais não assumidas			0,790	0,431
Paixão	Variâncias iguais assumidas	0,029	0,866	-,887	0,376
Obsessiva	Variâncias iguais não assumidas			-,870	0,386
Âncora	Variâncias iguais assumidas	0,417	0,519	0,967	0,334
de Carreira	Variâncias iguais não assumidas			0,947	0,345

Idade (ANOVA)

		Média	Desvio	F	Sig.
Satisfação	20-25 anos	3,628	0,666	2,934	0,033
	26-30 anos	3,588	0,609		
	31-35 anos	3,845	0,615		
	>35 anos	3,732	0,695		
Satisfação	20-25 anos	3,008	0,705	2,673	0,047
	26-30 anos	2,834	0,808		
	31-35 anos	3,141	0,801		
	>35 anos	2,857	0,817		
Paixão	20-25 anos	3,598	0,721	1,086	0,355
	26-30 anos	3,464	0,721		
	31-35 anos	3,616	0,580		
	>35 anos	3,573	0,736		
Paixão	20-25 anos	2,204	0,705	2,622	0,051
	26-30 anos	2,515	0,783		
	31-35 anos	2,596	0,820		
	>35 anos	2,473	0,795		
Âncora	20-25 anos	4,110	0,480	4,323	0,005
	26-30 anos	3,890	0,580		
	31-35 anos	4,131	0,541		
	>35 anos	3,916	0,550		

Estado Civil (Teste t)

		Média	Desvio
Satisfação	Solteiro	3,612	0,656
Intrínseca	Não solteiro	3,774	0,587
Satisfação	Solteiro	2,897	0,804
Extrínseca	Não solteiro	2,957	0,797
Paixão	Solteiro	3,503	0,709
Harmoniosa	Não solteiro	3,590	0,677
Paixão	Solteiro	2,432	0,726
Obsessiva	Não solteiro	2,562	0,880
Âncora	Solteiro	3,956	0,559
de Carreira	Não solteiro	3,994	0,565

		Z	Sig.	t	Sig. bilateral p
Satisfação	Variâncias iguais assumidas	0,383	0,536	-2,35	0,019
Intrínseca	Variâncias iguais não assumidas			-2,42	0,016
Satisfação	Variâncias iguais assumidas	0,042	0,839	-,693	0,489
Extrínseca	Variâncias iguais não assumidas			-,694	0,488
Paixão	Variâncias iguais assumidas	0,112	0,738	-1,15	0,253
Harmoniosa	Variâncias iguais não assumidas			-1,16	0,248
Paixão	Variâncias iguais assumidas	6,498	0,011	-1,52	0,130
Obsessiva	Variâncias iguais não assumidas			-1,45	0,150
Âncora	Variâncias iguais assumidas	0,003	0,958	-,626	0,532
de Carreira	Variâncias iguais não assumidas			-,624	0,533

Filhos (Teste t)

		Média	Desvio
Satisfação	Sim	3,746	0,643
Intrínseca	Não	3,648	0,632
Satisfação	Sim	2,918	0,731
Extrínseca	Não	2,920	0,823
Paixão	Sim	3,623	0,639
Harmoniosa	Não	3,506	0,714
Paixão	Sim	2,502	0,733
Obsessiva	Não	2,473	0,806
Âncora	Sim	3,934	0,537
de Carreira	Não	3,982	0,569

Tipo de Atividade (Teste t)

		Média	Desvio
Satisfação	Enfermeiro/a	3,549	0,651
Intrínseca	T.S.D.T.	3,693	0,618
Satisfação	Enfermeiro/a	2,561	0,678
Extrínseca	T.S.D.T.	3,053	0,792
Paixão	Enfermeiro/a	3,492	0,701
Harmoniosa	T.S.D.T.	3,516	0,675
Paixão	Enfermeiro/a	2,382	0,792
Obsessiva	T.S.D.T.	2,539	0,800
Âncora	Enfermeiro/a	3,986	0,550
de Carreira	T.S.D.T.	3,967	0,551

		Z	Sig.	t	Sig. bilateral p
Satisfação	Variâncias iguais assumidas	0,001	0,982	-1,97	0,050
Intrínseca	Variâncias iguais não assumidas			-1,94	0,053
Satisfação	Variâncias iguais assumidas	5,574	0,019	-5,64	<0,001
Extrínseca	Variâncias iguais não assumidas			-5,89	<0,001
Paixão	Variâncias iguais assumidas	0,341	0,560	-,298	0,766
Harmoniosa	Variâncias iguais não assumidas			-,295	0,769
Paixão	Variâncias iguais assumidas	0,116	0,733	-1,70	0,090
Obsessiva	Variâncias iguais não assumidas			-1,71	0,089
Âncora	Variâncias iguais assumidas	0,011	0,915	0,306	0,760
de Carreira	Variâncias iguais não assumidas			0,306	0,760

Anos de Atividade (ANOVA)

		Média	Desvio	F	Sig.
Satisfação Intrínseca	1-5 anos	3,595	0,658	2,347	0,097
	5-10 anos	3,738	0,593		
	>10 anos	3,743	0,637		
Satisfação Extrínseca	1-5 anos	2,939	0,824	0,755	0,471
	5-10 anos	2,953	0,811		
	>10 anos	2,816	0,727		
Paixão Harmoniosa	1-5 anos	3,492	0,738	0,607	0,545
	5-10 anos	3,569	0,664		
	>10 anos	3,579	0,656		
Paixão Obsessiva	1-5 anos	2,489	0,783	0,046	0,955
	5-10 anos	2,462	0,793		
	>10 anos	2,488	0,802		
Âncora de Carreira	1-5 anos	3,991	0,557	0,986	0,374
	5-10 anos	3,913	0,580		
	>10 anos	4,012	0,536		

Público vs Privado (ANOVA)

		Média	Desvio	F	Sig.
Satisfação Intrínseca	Privado	3,716	0,629	1,013	0,364
	Ambos	3,626	0,708		
	Público	3,615	0,593		
Satisfação Extrínseca	Privado	3,091	0,799	8,493	<0,001
	Ambos	2,761	0,828		
	Público	2,741	0,710		
Paixão Harmoniosa	Privado	3,514	0,717	0,150	0,860
	Ambos	3,564	0,678		
	Público	3,530	0,700		
Paixão Obsessiva	Privado	2,508	0,764	1,600	0,203
	Ambos	2,548	0,832		
	Público	2,357	0,781		
Âncora de Carreira	Privado	4,011	0,555	1,362	0,257
	Ambos	3,958	0,613		
	Público	3,894	0,520		

Dimensão da Instituição (ANOVA)

		Média	Desvio	F	Sig.
Satisfação Intrínseca	< 10 trab.	3,575	0,746	2,772	0,041
	10-49 trab.	3,865	0,600		
	50-99 trab.	3,526	0,800		
	>100 trab.	3,656	0,594		
Satisfação Extrínseca	< 10 trab.	2,980	0,855	3,978	0,008
	10-49 trab.	3,223	0,837		
	50-99 trab.	2,832	0,899		
	>100 trab.	2,840	0,753		
Paixão Harmoniosa	< 10 trab.	3,575	0,757	1,262	0,287
	10-49 trab.	3,630	0,723		
	50-99 trab.	3,330	0,609		
	>100 trab.	3,529	0,690		
Paixão Obsessiva	< 10 trab.	2,519	0,812	0,674	0,568
	10-49 trab.	2,597	0,724		

	50-99 trab.	2,498	0,843		
	>100 trab.	2,441	0,794		
Âncora de Carreira	< 10 trab.	4,037	0,556	0,953	0,415
	10-49 trab.	4,059	0,544		
	50-99 trab.	3,931	0,646		
	>100 trab.	3,941	0,555		

Fonte: Elaboração própria com recurso aos outputs do SPSS

Tabela IV – Média, desvio-padrão e pesos estandardizados dos indicadores

Construto	Indicadores	Média	Desvio Padrão	Cargas Fatoriais	Bootstrap (pseudo teste t)	P
Âncora de Carreira	AC_1	3.841	0.899	0.617	7.043	0.000
	AC_2	4.219	0.602	0.692	8.194	0.000
	AC_3	3.964	0.777	0.772	18.809	0.000
	AC_4	4.038	0.709	0.822	28.151	0.000
	AC_5	3.759	0.864	0.688	11.540	0.000
Paixão Harmoniosa	PH_1	3.663	0.942	0.702	18.779	0.000
	PH_2	3.584	0.905	0.840	45.119	0.000
	PH_3	3.493	0.995	0.761	24.572	0.000
	PH_4	3.792	0.885	0.778	30.617	0.000
	PH_5	3.110	1.120	0.726	27.311	0.000
	PH_6	3.488	0.984	0.718	20.252	0.000
Paixão Obsessiva	PO_1	2.704	1.180	0.828	36.999	0.000
	PO_2	2.400	1.057	0.876	69.955	0.000
	PO_3	2.874	1.185	0.815	40.427	0.000
	PO_4	2.310	1.023	0.815	29.636	0.000
	PO_5	2.353	0.927	0.798	28.422	0.000
	PO_6	1.847	0.865	0.750	22.837	0.000
Satisfação Intrínseca	SE_1	3.153	1.249	0.655	14.569	0.000
	SE_2	3.085	1.189	0.690	17.251	0.000
	SE_3	2.699	1.071	0.769	31.311	0.000
	SE_4	2.173	1.145	0.713	20.702	0.000
	SE_5	2.203	1.195	0.752	28.633	0.000
	SE_6	3.058	1.177	0.762	29.444	0.000
	SE_7	3.238	1.093	0.699	21.296	0.000
Satisfação Extrínseca	SI_1	3.581	1.056	0.764	27.651	0.000
	SI_2	3.581	1.097	0.646	16.269	0.000
	SI_3	3.353	1.072	0.701	20.965	0.000
	SI_4	3.216	1.223	0.728	26.075	0.000
	SI_9	3.981	0.880	0.759	27.427	0.000
	SI_10	3.559	1.010	0.707	21.227	0.000
	SI_11	3.710	0.905	0.683	17.260	0.000

Fonte: Elaboração própria com recurso aos outputs do SmartPLS

Tabela V – Fiabilidade e validade convergente

Variáveis Latentes	Alpha de Cronbach	Fiabilidade compósita	Variância média extraída (AVE)
Âncora de Carreira	0.784	0.843	0.521
Paixão Harmoniosa	0.848	0.888	0.570
Paixão Obsessiva	0.898	0.922	0.664
Satisfação Extrínseca	0.847	0.883	0.520
Satisfação Intrínseca	0.840	0.879	0.509

Fonte: Elaboração própria com recurso aos outputs do SmartPLS

Tabela VI – Correlações entre variáveis latentes e raízes quadradas da AVE

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1 Âncora de Carreira	0.722				
2 Paixão Harmoniosa	0.256	0.755			
3 Paixão Obsessiva	0.191	0.437	0.815		
4 Satisfação Extrínseca	0.087	0.495	0.317	0.721	
5 Satisfação Intrínseca	0.140	0.685	0.259	0.648	0.714

Fonte: Elaboração própria com recurso aos outputs do SmartPLS

Nota: Os números a negrito na diagonal principal dizem respeito à raiz quadrada da AVE.

Tabela VII - Efeitos diretos – Relações significativas

	β	Teste t	p-	f^2
H1b Paixão Harmoniosa -> Satisfação Extrínseca	0.441	10.059	0.000	0.212
H1a Paixão Harmoniosa -> Satisfação Intrínseca	0.685	21.108	0.000	0.885
H2b Paixão Obsessiva -> Satisfação Extrínseca	0.124	2.299	0.022	0.017
H4a Âncora Carreira -> Paixão Harmoniosa	0.256	5.363	0.000	0.070
H4b Âncora Carreira -> Paixão Obsessiva	0.191	3.670	0.000	0.038

Fonte: Elaboração própria com recurso aos outputs do SmartPLS

Tabela VIII - Efeitos indiretos – Relações significativas

	β	Teste t	p-
Âncora Carreira -> Paixão Harmoniosa -> Satisfação Intrínseca	0.175	5.314	0.000
Âncora Carreira -> Paixão Harmoniosa -> Satisfação Extrínseca	0.113	4.666	0.000

Fonte: Elaboração própria com recurso aos outputs do SmartPLS