



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

Valências, Satisfação no Trabalho e Intenções de *Turnover*:
Estudo comparativo entre homens e mulheres

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção de grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**

Ana Rita Veloso Oliveira

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

OUTUBRO DE 2024



CATÓLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

Valências, Satisfação no Trabalho e Intenções de *Turnover*:
Estudo comparativo entre homens e mulheres

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção de grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**

Ana Rita Veloso Oliveira

Sob a Orientação da Prof.^a Doutora **Íris Martins
Oliveira**

Co-Orientação da Prof.^a Doutora **Sílvia Pereira Lopes**

Agradecimentos

Volvidos estes cinco anos, chegou o momento de enunciar e agradecer a pessoas especiais, que contribuíram para que este projeto fosse possível.

Primeiramente, à Doutora Íris Martins Oliveira, por toda a amabilidade, disponibilidade, carinho e confiança. Sem dúvida que sem o seu contributo esta caminhada não teria sido tão leve e tão bonita. Muito lhe devo e agradeço! Os seus ensinamentos de hoje, levá-lo-eis para a vida! À professora, o meu agradecimento mais especial!

Seguidamente gostaria de agradecer à Doutora Sílvia Lopes, pela coorientação, e também pelo apoio incondicional durante todo este percurso. Pelas reuniões fora de horas, pelas chamadas, pelos intervalos perdidos a prestar esclarecimentos, por isso, e por muito mais, o meu sincero muito obrigada!

À colega Ângela, agradeço todo o carinho, toda a ajuda mútua e pelo abraçar deste desafio juntas!

Por último, mas não menos importante, gostaria de agradecer à minha família. De modo particular, aos meus pais, por me possibilitarem o sustento deste percurso no ensino superior, por sempre acreditarem em mim, e me ajudarem a tornar este sonho realidade. À minha avó, pelas horas em que adormecia ao meu lado para não ficar sozinha enquanto estudava, pelo amparo nas horas mais difíceis e pelo consolo sempre com as suas palavras sábias. A ti Guilherme, obrigado pelo amor, pela atenção, pelas horas em que abdiquei de “nós”, centradas neste projeto, e acima de tudo por me dares a mão e por me encorajares que o fim estava breve e que no final de tudo com o teu amor, tudo se tornou mais suportável.

A cada um de vocês, a minha imensa gratidão! Esta conquista não é minha, é NOSSA!

Resumo

A literatura reconhece a necessidade de se continuar a aprofundar estudos entre os campos de Psicologia do Trabalho e das Organizações e de Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira. Deste modo, o presente estudo procura identificar perfis de indivíduos ao nível das valências, da satisfação no trabalho e do sexo, explorando se diferentes perfis se associam a maiores/menores intenções de *turnover*. Utilizou-se um desenho transversal de natureza quantitativa e uma abordagem não probabilística. Participaram neste estudo 315 trabalhadores do setor público e privado, a desempenharem atividades no território português ou estrangeiro. Os dados foram recolhidos em formato online, através de um protocolo constituído por quatro instrumentos: um Questionário Sociodemográfico, a *Work Valences Scale*, a *Brief Index of Affective Job Satisfaction*. e a Escala de Intenção de *Turnover*. Efetuaram-se análises descritivas, testes estatísticos de associação e análise de *clusters*. Encontraram-se algumas correlações estatisticamente significativas e negativas entre a satisfação no trabalho e as intenções de turnover e entre as valências de trabalho positivas e as intenções de turnover; foram também encontradas correlações estatisticamente significativas e positivas entre as valências de trabalho positivas e a satisfação no trabalho. Adicionalmente, os resultados permitiram diferenciar dois perfis de indivíduos ao nível das valências e satisfação no trabalho, tendo-se distinguido cada um dos *clusters* mediante as suas características particulares. Ainda neste trabalho, serão apresentadas as suas implicações práticas e as limitações apontadas ao estudo.

Palavras-chave: valências de trabalho, satisfação no trabalho, intenções de *turnover*

Abstract

The literature recognizes the need for further in-depth studies in the fields of Work and Organizational Psychology and Vocational and Career Development Psychology. Thus, this study seeks to identify profiles of individuals in terms of valences, job satisfaction and gender, exploring whether different profiles are associated with greater/lesser turnover intentions. A cross-sectional quantitative design and a non-probabilistic approach were used. A total of 315 workers from the public and private sectors, working in Portugal or abroad, participated in this study. Data were collected online, through a protocol consisting of four instruments: a Sociodemographic Questionnaire, the Work Valences Scale, the Brief Index of Affective Job Satisfaction and the Turnover Intention Scale. Descriptive analyses, statistical association tests and cluster analysis were performed. Some statistically significant and negative correlations were found between job satisfaction and turnover intentions and between positive job valences and turnover intentions; statistically significant and positive correlations were also found between positive job valences and job satisfaction. Furthermore, the results allowed us to differentiate two profiles of individuals in terms of job valences and job satisfaction, with each of the clusters being distinguished according to their characteristics. This paper will also present its practical implications, and the limitations pointed out in the study.

Keywords: job valences, job satisfaction, turnover intentions

Índice

	Página
Introdução	6
Enquadramento Teórico	8
Valências de Trabalho	8
Satisfação no trabalho.....	11
Intenções de Turnover	16
Relação entre Valências, Satisfação no Trabalho e Intenções de Turnover	18
Método	21
Objetivos, Questões, Hipóteses e Desenho de Investigação	21
Participantes.....	22
Instrumentos	24
Work Valences Scale	25
Brief Index of Affective Job Satisfaction	26
Escala de Intenção de Turnover	26
Procedimentos	27
Análises	28
Resultados.....	30
Resultados Descritivos e Correlacionais	30
Resultados Diferenciais	31

Perfis ao Nível das Valências de Trabalho, Satisfação no Trabalho e Sexo	32
Discussão.....	38
Conclusão	41
Referências	43
Anexos.....	54
Anexo A. Cronograma de trabalho.....	54
Anexo B – Consentimento Informado e Questionário Sociodemográfico	55

Introdução

O presente século XXI é incessantemente caracterizado por mudança e instabilidade, apresentando novos desafios, que requerem dos indivíduos flexibilidade e adaptação (Costa & Almada, 2022; Hirschi, 2017; Pestana, 2020). Ao nível organizacional, tem-se verificado uma crescente competitividade, sendo necessário as organizações desenvolverem um conjunto estratégico de práticas e medidas que lhes permitam diferenciar-se num mundo laboral imprevisível (Moreira, 2021; Neves, 2022; Sequeira, 2016).

Torna-se, por isso, importante reconhecer que o trabalho detém grande peso nas mais diversas esferas de vida do indivíduo e contribui para a construção da sua identidade. É também importante reconhecer os aspetos pessoais e no ambiente de trabalho que propiciam bem-estar geral nos trabalhadores, bem como os que conduzem à sua motivação, envolvimento e satisfação no trabalho (Judge & Klinger, 2007). Assim, importa que as organizações considerem cada colaborador como um elemento crucial para a consecução dos objetivos organizacionais (Mendes, 2021). Neste sentido, é possível atender a preocupações comuns entre os campos da Psicologia do Trabalho e das Organizações e da Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento da Carreira (Arnold, 2005; Blustein, 2006; Hirschi & Koen, 2021)

Em união de campos, é possível considerar o construto valências de trabalho. Porfeli e colaboradores (2008) remetem para a importância das valências de trabalho, definindo-as como perceções sobre expectativas de trabalho e afetividade de trabalho. Enquadrado no processo de desenvolvimento de carreira, as valências de trabalho desenvolvem-se desde o período da infância, permitindo precocemente impulsionar ou inibir o desenvolvimento de tarefas vocacionais nas crianças e com repercussões ao longo do ciclo vital (Porfeli et al., 2008).

Estudos prévios sugerem que as valências de trabalho se relacionam com crenças de agência pessoal, exploração de carreira e motivação para o trabalho (Lee et al., 2016; Porfeli et al., 2012). Contudo, são ainda necessários estudos que explorem a relação das valências com a satisfação no trabalho e as intenções de *turnover*. Com efeito, um dos grandes desafios na Psicologia do Trabalho e das Organizações e na Gestão de Recursos Humanos incide em conseguir manter colaboradores satisfeitos (Santos, 2012), motivados, com níveis favoráveis de desempenho, que se identificam e comprometem com a organização, de forma a diminuir índices de *turnover* (Esteves, 2008). Além de mais, a literatura sobre valências de trabalho decorre maioritariamente de adolescentes e jovens adultos, sendo necessário prosseguir investigação com adultos inseridos no mercado de trabalho.

Com base nestas evidências e exigências sociais, surge a pertinência deste estudo, que pretende identificar perfis de indivíduos ao nível das valências, da satisfação no trabalho e do sexo, explorando se diferentes perfis se associam a maiores/menores intenções de *turnover*. Desta forma, o presente projeto de investigação estrutura-se em quatro secções principais. Na primeira surge o enquadramento teórico, onde se conceptualiza as valências de trabalho, a satisfação no trabalho, as intenções de *turnover*, e ainda se revê literatura sobre a relação entres os diferentes construtos e variações entre sexos. Seguidamente, apresenta-se a secção metodológica, onde constam objetivos, hipóteses e questões de investigação, método de amostragem, a descrição dos instrumentos, e os procedimentos de recolha e análise de dados. Numa terceira parte descrevem-se os resultados obtidos, e por último, apresenta-se a discussão dos resultados e das principais conclusões e limitações do estudo.

Enquadramento Teórico

Valências de Trabalho

De acordo com a literatura, o construto valências de trabalho enquadra-se no processo de desenvolvimento de carreira (Porfeli et al., 2008). O início do desenvolvimento da carreira e de tarefas vocacionais surge durante a infância e prolonga-se até à vida adulta, sendo, por isso, considerado um processo que ocorre ao longo da vida (Savickas, 2002). A infância é um período onde as crianças se envolvem em experiências de exploração e de aprendizagem acerca do mundo do trabalho (Hartung et al., 2005; Oliveira et al., 2015).

Salienta-se que essas experiências vivenciadas desde a infância influenciam estados emocionais e expectativas do indivíduo, com impacto no seu comportamento vocacional. Por outras palavras, “a emoção e a cognição sustentam a atribuição de significado às experiências e resultados exploratórios, bem como a regulação de futuros comportamentos exploratórios e objetivos de carreira” (Oliveira et al., 2015, p. 4). Além disso, reconhece-se a importância de fatores pessoais e contextuais no desenvolvimento da carreira (Hirschi et al., 2013) e nos processos de tomada de decisão (Porfeli et al., 2008). Por um lado, ao nível pessoal, tem-se vindo a constatar diferenças em função do sexo, sendo que o sexo feminino, comparativamente ao sexo masculino, parece apresentar maior envolvimento nos processos de exploração de carreira (Oliveira et al., 2017) e valências de trabalho mais positivas (Paquete, 2019). Os traços de personalidade e as crenças de autoeficácia também influenciam os processos de construção de carreira (Hirshi et al., 2013). Por outro lado, ao nível contextual, destacam-se os pais enquanto figuras-chave desde o período da infância, que

contribuem para a criação de percepções de carreira, valores e concepções de trabalho dos indivíduos (Oliveira et al., 2015; Whiston & Keller, 2004).

Com efeito, as tarefas de desenvolvimento de carreira na infância compreendem o estabelecimento de uma valência geral para o trabalho, sendo que esta se pode traduzir no grau de atração e aversão das crianças face ao trabalho, podendo ainda impulsionar ou inibir o desenvolvimento de tarefas vocacionais em fases seguintes do ciclo vital (Porfeli et al., 2008). Porfeli e colaboradores (2012) acrescentam que as valências gerais de trabalho podem desenvolver-se durante a infância a partir da aprendizagem vicariante, por intermédio de percepções construídas acerca da vida profissional de determinado adulto significativo. Em coerência, o modelo de Aconselhamento e Construção de Carreira também aclara a relevância das emoções, expectativas e experiências construídas desde a infância para a criação da mudança e co-construção de significados de vida e de planos de carreira futuros (Savickas, 2021). A narrativa utilizada neste modelo prático com adultos permite compreender a história de vida do cliente e remete ao período da infância, assim como às emoções e expectativas dela resultantes, como forças impulsionadoras durante o aconselhamento, permitindo o desenvolvimento adaptativo da carreira (Oliveira et al., 2015).

O estudo de valências pode também associar-se a outros autores. Por exemplo, Lewin (1951) define valência como uma força que permite ao indivíduo alcançar objetivos desejáveis. Além disso, Shuman e colaboradores (2013) distinguem entre valência unidimensional ou macro, e valência multifacetada ou micro. A valência unidimensional ou a nível macro propõe que as emoções surgem como consequência de eventos subjetivamente avaliados com base em múltiplos critérios, como atribuições causais, probabilidade de resultado, expectativas, coerência com objetivos e urgência (Shuman et al., 2013). Consiste num afeto geral e numa integração de vários *inputs*. Já

no que diz respeito à valência multifacetada ou a nível micro, esta explica o modo como os comportamentos são priorizados (Cabanac, 1992), tendo em conta o peso de determinadas experiências afetivas, permitindo ao indivíduo avaliar eventos como positivos ou negativos (Shuman et al., 2013).

Pode ainda destacar-se o modelo expectativa-valência, que tem sido alvo de interesse no âmbito de estudos desenvolvidos em Psicologia, incluindo na Psicologia do Trabalho e das Organizações (Winefield & Tiggeman, 1993). Este modelo aborda o conceito de valência e descreve o papel das mesmas na motivação e no comportamento (Vroom, 1964). Entende-se por valência o valor que um indivíduo atribui antecipadamente a um resultado, caracterizando-se como um componente de forças motivacionais que promove ou inibe a consecução de tarefas vocacionais. As valências de trabalho caracterizam-se por uma avaliação afetiva e cognitiva de um resultado antecipado. Permitem ao indivíduo satisfazer interesses ou desejos intrínsecos, na medida que associam uma valência subjetiva a determinado resultado previsto (Porfeli et al., 2012).

Adicionalmente, pressupõe-se que as que as valências de trabalho (positivas e negativas) são compostas por perceções sobre expectativas de trabalho e afetividade de trabalho (Porfeli et al., 2008). No que diz respeito às expectativas gerais de trabalho, estas caracterizam-se por experiências típicas inerentes ao trabalho, que influenciam o sucesso, o fracasso, o interesse, a satisfação e as interações sociais no trabalho. Por sua vez, no que concerne à afetividade de trabalho, esta caracteriza-se por uma disposição emocional geral relativamente ao trabalho (Batson et al., 1992; Watson et al., 1988), refletindo estados emocionais como felicidade, orgulho, tristeza e raiva, expressas e experimentadas enquanto os indivíduos se envolvem no trabalho (Lazarus & Cohen-Charash, 2001). Considera-se, portanto, que as valências de trabalho são resultantes de

experiências gerais e estados emocionais decorrentes do trabalho, que podem influenciar o comportamento vocacional (Kidd, 1998, 2004).

Em concordância, Higuera (1998) considera que a motivação para agir em função do alcance de determinado objetivo depende de duas variáveis. Uma primeira variável corresponde às expectativas, ou seja, à apreciação que o indivíduo faz em relação ao seu esforço despendido e ao resultado alcançado; uma segunda variável diz respeito às valências, que se referem à maior ou menor atratividade que determinado resultado tem para o indivíduo. Assim, essas valências detêm um cariz afetivo e têm como finalidade mobilizar forças e comportamentos (Lewin, 1936).

Desta forma, indivíduos que evoquem uma valência positiva em determinado resultado de trabalho podem encontrar-se mais propensos a se envolver em comportamentos rumo ao alcance desse mesmo objetivo (Porfeli et al., 2012). Não obstante, não significa que as valências negativas tenham menor valor (Vrom, 1964), pois podem servir de capacitação para obtenção de determinado objetivo. Entende-se, por isso, a importância de estudos que continuem a investigar sobre o impacto das valências de trabalho na construção dos processos de carreira ao longo da vida (Oliveira et al., 2015; Paquete, 2019; Porfeli et al., 2011).

Satisfação no Trabalho

Durante o processo de exploração vocacional, os indivíduos desenvolvem os seus interesses, habilidades e as suas preferências de trabalho (Patton & Porfeli, 2007), ocorrendo uma associação entre os seus valores pessoais e profissionais (Verquer et al., 2003). O trabalho é considerado um elemento essencial na vida dos indivíduos, pois não se trata apenas de um meio para garantir sustento económico e sobrevivência, mas também, cada vez mais, como um meio para atingir realização pessoal (Rodrigues, 2011). Além disso, o indivíduo despende a maior parte do seu tempo em contextos de

trabalho (Garrido, 2009). Pelas inúmeras exigências dos contextos de trabalho, fruto dos avanços tecnológicos e da globalização, a satisfação no trabalho tem vindo a despoletar interesse de vários investigadores, nomeadamente na área de comportamento organizacional (Cordeiro & Pereira, 2006; Cunha et al., 2007; Neto et al., 2023; Spector, 1997; Viera, 2016). Este interesse deriva também do reconhecimento de que a satisfação no trabalho tem impacto nas mais diversas esferas de vida do indivíduo, nomeadamente: na sua saúde física e psicológica; no seu estado emocional; e ainda no seu comportamento social (Borges, 2012; Martinez & Pa-Raguay, 2003).

Assim, pela complexidade de fatores e variáveis associadas, torna-se impraticável definir satisfação no trabalho de uma forma única, sendo que a sua delimitação concetual dependerá do modelo teórico adotado (Vieira, 2016). Não existe uma só definição de satisfação no trabalho, embora seja consensual que à satisfação no trabalho, estão subjacentes atitudes, comportamentos, sentimentos e emoções que cada indivíduo manifesta em determinado momento em relação ao trabalho (Leite, 2013).

A literatura sobre a satisfação no trabalho começa a dar os seus primeiros passos através da Teoria Clássica de Frederick Taylor (1911), onde o autor reconhece a importância do papel humano nas organizações. Por conseguinte, o estudo de Elton Mayo (1932), através da Experiência de Hawthorne, também contribuiu para o reconhecimento do fator humano nas organizações, concluindo que as organizações são fundamentalmente um sistema social (Leite, 2013).

Numa primeira instância, foi defendido que a satisfação no trabalho estava relacionada à motivação dos trabalhadores, sendo que permitia aumentar o seu desempenho e produtividade (Beuren et al., 2017). Com base nesta perspetiva, é possível considerar a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1954) e a Teoria das expectativas de Vroom (1964). A Teoria da Hierarquia das Necessidades de

Maslow (1954) refere que os indivíduos são motivados a satisfazer as suas necessidades de uma forma hierarquizada. Esta hierarquia é composta por cinco níveis, variando de necessidades mais simples ou necessidades fisiológicas, para necessidades mais complexas, a fim de atingir autorrealização. Neste sentido, à medida que o indivíduo atinge necessidades de nível inferior, consegue força motivacional para alcançar necessidades de nível superior, aumentando, assim, o seu grau de satisfação. Importante será referir que estas necessidades não se repercutem apenas a nível pessoal, como também podem ser atendidas no âmbito social e profissional (Maslow, 1954). Por outro lado, Vroom (1964) desenvolveu a Teoria das Expectativas também com o objetivo de analisar as motivações humanas que conduzem à satisfação no trabalho. Para o autor, as expectativas de um indivíduo em relação ao alcance de determinado objetivo influenciam o seu comportamento. Ou seja, ao processo motivacional de um indivíduo, estão subjacentes as suas escolhas e expectativas como impulsionadoras para o alcance de determinado resultado. Assim, Vroom (1964) considera que a satisfação no trabalho é alcançada quando as expectativas em relação ao trabalho são satisfeitas, particularmente a expectativa de alcançar uma recompensa. Esta teoria assenta então numa equação que se traduz nas crenças do indivíduo sobre o seu desempenho (expectativa), multiplicado pela probabilidade de que o desempenho conduzirá à recompensa (instrumentalidade), multiplicado pelo valor recebido da recompensa (valência) (Greenberg & Baron, 1997).

Por sua vez, a Teoria de Satisfação no Trabalho de Locke (1976) em coerência com as teorias postuladas anteriormente, também considera a satisfação no trabalho como um estado emocional. Locke (1976) acresce que existe um conjunto de elementos no ambiente de trabalho que podem influenciar o desempenho e a satisfação, nomeadamente: ambiente de trabalho, relacionamento com os supervisores e colegas de trabalho, reconhecimento, oportunidades de promoção e ainda a política e gestão da

organização. Desta forma, para o autor, a satisfação no trabalho caracteriza-se por um processo dinâmico, de interação entre o indivíduo com o seu local de trabalho.

Numa segunda instância, em controvérsia com as perspetivas citadas anteriormente, Spector (1997) considera a satisfação no trabalho como uma atitude. Refere: “a avaliação das atitudes dos funcionários, como a satisfação no trabalho, tornou-se uma atividade comum nas organizações nas quais a administração se preocupa com o bem-estar físico e psicológico das pessoas” (p. 4). Com base nesta premissa, o autor elenca dois aspetos a ter em consideração quando se aborda a satisfação no trabalho, nomeadamente: o foco no funcionário e o foco na organização. No que diz respeito ao foco no funcionário, este aspeto ancora-se na noção de que o indivíduo é merecedor de respeito e justiça. Tal espelha-se no seu tratamento e na satisfação da pessoa no trabalho, através de indicadores como o bem-estar. Relativamente ao foco na organização, este aspeto alude a que a satisfação no trabalho reflete, em parte, o funcionamento organizacional. Assim, à satisfação no trabalho estão subjacentes um conjunto de atitudes sobre vários aspetos do trabalho (Spector, 1997).

Desta forma, entende-se que quer as conceções acerca de satisfação no trabalho, quer as teorias que a abordam, parecem ser divergentes. Alguns autores consideram a satisfação no trabalho como um estado emocional e força motivacional (Locke, 1969; Vroom, 1964), enquanto outros consideram como uma atitude (Spector, 1997). Adicionalmente, também numa abordagem mais recente, sugere-se a satisfação afetiva no trabalho como um sentimento geral sobre o mesmo, compreendendo, assim, todas as facetas cognitivas da satisfação no trabalho. Procura-se perceber o quanto as pessoas gostam subjetivamente e emocionalmente do seu trabalho como um todo (Thompson & Phua, 2012).

Além disso, enumera-se também um conjunto de fatores subjacentes à satisfação no trabalho, podendo estes ser divididos em fatores pessoais e contextuais. Quanto aos fatores pessoais, estudos apontam para diferenças em função do sexo, onde as mulheres evidenciam mais altos níveis de satisfação no trabalho, comparativamente aos homens (Carrillo-García et al., 2013). Embora, contraditoriamente, estudos também revelem que o sexo masculino apresenta valores mais elevados de satisfação no trabalho (Pires, 2019). Pode, assim, considerar-se a existência de disparidade de resultados no que toca às diferenças em função do sexo (Carrillo-García et al., 2013). Por sua vez, a idade apresenta-se como outro fator pessoal com peso na satisfação no trabalho, evidenciando-se que a satisfação no trabalho tende a aumentar com a idade (Carrillo-García et al., 2013; Rohenkohl & Cunha, 2018). Além do exposto, indivíduos com maiores níveis de literacia ou habilitações mais elevadas revelam-se mais satisfeitos com o seu trabalho (Suehiro et al., 2008).

Conclui-se, então, que a satisfação no trabalho se caracteriza por um bem-estar subjetivo por parte dos colaboradores mediante o que experimentam no seu trabalho. Representa também uma componente do bem-estar geral dos indivíduos, uma vez que passam uma parte considerável da sua vida no trabalho. Além disso, se os trabalhadores se encontrarem insatisfeitos, tendem a apresentar uma menor motivação e produtividade na execução das tarefas em que estão envolvidos, o que por sua vez se pode repercutir num aumento das taxas de *turnover* (Schwabe & Castellacci, 2020). Desta forma, é fundamental que as organizações criem condições para manter os seus colaboradores satisfeitos, de modo a não só atingirem os seus objetivos organizacionais (Sequeira, 2016), mas também apoiarem o bem-estar, a eficiência e produtividade individual (Ferreira et al., 2010).

Intenções de *Turnover*

As organizações vivem num contínuo processo de mudança, marcada, entre outros aspetos, pelo processo de globalização. A globalização gera uma grande competitividade no mercado de trabalho, uma vez que estabelece uma integração económica, política e social entre países e no mundo. Fruto destas mudanças, as organizações têm vindo a sentir necessidade de investir na área de Gestão de Recursos Humanos, uma vez que as organizações são essencialmente constituídas por pessoas e o trabalho é resultado das suas habilidades, conhecimento e competências (Pinheiro & Sousa, 2013). Assim, as organizações têm procurado investir em recursos que lhes permitam reter talentos humanos, evitando, deste modo, a rotatividade do pessoal. Esta rotatividade está aliada ao *turnover* (Chiavenato, 2010). Com efeito, o século XXI evidenciou um interesse significativo em investigações centradas no *turnover* de funcionários nas organizações (Hom et al., 2017). Constitui um dos maiores desafios atuais nas organizações, que, por sua vez, apresenta efeitos duradouros (Belete, 2018).

Neste âmbito, considera-se importante diferenciar as intenções de *turnover* do *turnover* propriamente dito. Entende-se por *turnover* “o movimento de entrada e saída dos colaboradores em uma organização, independentemente de ter sido motivado pelo empregador ou por decisão do empregado” (Silveira, 2011, p.10). Como sinónimo, na língua portuguesa, é utilizado o termo rotatividade (Silveira, 2011). Já no que concerne à intenção de *turnover*, esta consiste na vontade de um indivíduo abandonar a organização onde trabalha, num futuro próximo (Aydogdu & Asikgil, 2011; Belete, 2018). Segundo Wang e colaboradores (2020) as intenções de *turnover* podem ainda ser caracterizadas como respostas cognitivas de um indivíduo face às condições de trabalho apresentadas pela entidade empregadora. Esta intenção não emerge repentinamente, mas deve-se essencialmente a um aumento progressivo de insatisfação do trabalhador com o

seu trabalho. Por sua vez, também se pode dever ao surgimento de melhores propostas de trabalho (Bufquin et al., 2017). Akgunduz e Bardakoglu (2017) confirmam que as intenções de *turnover* são um dos preditores mais fortes do *turnover* real.

Por sua vez, considera-se também fundamental distinguir o *turnover* voluntário do involuntário. O *turnover* voluntário exprime uma decisão consciente por parte do colaborador em sair da organização, enquanto o *turnover* involuntário refere-se a uma decisão por parte da organização, em prol da saída do colaborador (Shaw et al., 2005). A literatura faz igualmente distinção entre o *turnover* individual e coletivo. Assim, o *turnover* individual advém da saída de um colaborador da organização, enquanto o *turnover* coletivo ocorre quando, simultaneamente dois ou mais trabalhadores, decidem abandonar a organização onde trabalham (Bartunek et al., 2008).

Neste sentido, torna-se essencial compreender as causas que levam os funcionários a relatarem intenções de abandonarem determinada organização (DiPietro et al., 2020). Chiavenato (2010) considera que a rotatividade não se trata de uma causa, mas sim do resultado de alguns fatores internos e externos. Assim, partilhando a mesma premissa, Sun e colaboradores (2013) elencam quatro fatores que influenciam as intenções de *turnover*, nomeadamente: fatores organizacionais (e.g., suporte do supervisor, estilos de liderança, política salarial, relacionamentos interpessoais); fatores ambientais externos (e.g., situação económica do país, competitividade das empresas); fatores pessoais (e.g., idade, existência de filhos); e fatores do trabalho em si (e.g., natureza da função, condições laborais). Além do exposto, Rainho (2020) considera que possíveis razões para explicar o *turnover* incluem o desejo de adquirir novos conhecimentos e competências, o surgimento de uma melhor proposta de trabalho, assim como uma melhor proposta salarial.

Por outro lado, no que concerne às consequências do *turnover*, Shamsuzzoha e Shumon (2007) afirmaram que o *turnover* é um dos maiores desafios de recursos humanos por ser dispendioso e aparentemente intransigente. Afeta a produtividade da empresa, a qualidade dos produtos e dos serviços, bem como a lucratividade (Kumar, 2011). Pode, desta forma, concluir-se que os índices de *turnover* são indicadores precisos da qualidade do sistema de recursos humanos implementado nas organizações (Abouraia & Othman, 2017).

Contudo, embora o *turnover* seja reconhecido como um acontecimento negativo e que implica custos para as organizações, Rehman (2012) apontou que a saída de um colaborador da organização pode comportar benefícios para a mesma. Para o autor, o *turnover* pode ser encarado como uma oportunidade de substituição dos trabalhadores menos produtivos, o que conseqüentemente por levar a um aumento dos níveis de produtividade. Pode ainda permitir resolver eventuais conflitos existentes no grupo, além de possibilitar uma promoção dos trabalhadores mais eficientes para que permaneçam satisfeitos na organização. Ao nível individual, o *turnover* pode contribuir para o aumento da motivação individual, ao possibilitar um trabalho mais desafiante para o trabalhador, bem como ao propiciar melhores condições laborais relativamente às oferecidas anteriormente (Oliveira, 2019). Desta forma, conclui-se que pode ser desejado uma taxa de *turnover* saudável e equilibrada, de forma a garantir um crescimento inovador das organizações e o desenvolvimento contínuo de cada indivíduo (Belete, 2018).

Relação entre Valências, Satisfação no Trabalho e Intenções de *Turnover*

Construtos como a satisfação no trabalho, a intenção de *turnover* e o compromisso organizacional são considerados cruciais para o bom funcionamento de qualquer organização (Alam & Asi, 2019). A relação entre estes construtos tem vindo a

ser estudada. Por exemplo, há evidência de que a satisfação no trabalho prediz as intenções de *turnover* (Alam & Asi, 2019). Da mesma forma, Sequeira (2016) considera a satisfação no trabalho como uma variável que interfere diretamente nas atitudes dos trabalhadores, e que particularmente influencia a sua intenção de abandonar a organização onde se encontra.

Corroborando esta ideia, vários autores consideram a satisfação no trabalho como um precedente-chave do *turnover* (Mobley et al., 1979; Sequeira, 2016; Yin-Fah et al., 2010). Por um lado, Wang e colaboradores (2020) aludem que quer a satisfação no trabalho, quer a identificação com a sua função estão diretamente relacionados com as intenções de *turnover*. Quando os colaboradores acreditam que o seu trabalho tem valor e se identificam com as tarefas que lhes estão inerentes, tendem a sentir-se mais satisfeitos e a reduzir intenções de *turnover* (Arici, 2018). Por outro lado, o descontentamento com o trabalho pode gerar deterioração da saúde física e psicológica do colaborador, o que é notório na redução do interesse, na execução das suas tarefas, e consequentemente, no resultado de pretender abandonar a organização onde trabalha (Farrukh et al., 2019).

Adicionalmente, níveis mais elevados de satisfação no trabalho e de identificação organizacional, parecem possibilitar o aumento da motivação dos colaboradores, da produtividade, do bem-estar, do empenho e diminuir índices de *turnover* e de absentismo (Riketta, 2005; Sequeira, 2016; Tavares et al., 2007). Assim, colaboradores mais satisfeitos, encontram-se mais predispostos a se comprometer com a organização onde trabalham, diminuindo, desta forma, a intenção de *turnover* (Alam & Asi, 2019; Yin-Fah et al., 2010).

Podem considerar-se contributos que sustentam a pertinência de explorar relações entre as valências de trabalho, a satisfação no trabalho e as intenções de

turnover. Por exemplo, para Vroom (1964), a motivação no trabalho deve ser considerada como resultado da relação entre as expectativas que a pessoa concebe e os resultados expectáveis, ou seja, as valências de trabalho (que interceta as expectativas e afetividade de trabalho). As valências de trabalho podem, pois, promover ou inibir a motivação dos indivíduos e as tarefas associadas ao desenvolvimento vocacional (Porfeli et al., 2012). Além do exposto, o estudo de Lee e colaboradores (2016) verificou que as valências de trabalho e as crenças da agência pessoal estão associadas à exploração de carreira. Neste sentido, os resultados presumem que um indivíduo que detenha uma valência positiva forte em relação ao trabalho, pode estar mais propenso a dispor de uma motivação mais elevada no mesmo, e contrariamente, um indivíduo que detenha uma valência negativa, poderá revelar uma maior predisposição para evitar ou abandonar o trabalho.

Contudo, é ainda necessário continuar a aprofundar relações entre valências e satisfação no trabalho e intenções de *turnover*. Por um lado, a literatura tem considerado relações entre a satisfação no trabalho e as intenções de *turnover* (Mobley et al., 1979; Sequeira, 2016; Wang et al., 2020; Yin-Fah et al., 2010). Todavia, por outro lado, apesar de existirem contributos que associam as valências e a motivação no trabalho (Lee et al., 2016; Vroom, 1964), é ainda necessário compreender relações entre os construtos, de modo integrador.

Método

Objetivos, Questões, Hipóteses e Desenho de Investigação

Este estudo tem como primordial objetivo identificar perfis de indivíduos ao nível das valências, da satisfação no trabalho e do sexo, explorando se diferentes perfis se associam a maiores/menores intenções de *turnover* (Figura 1). Como objetivos específicos pretende-se: caraterizar as variáveis na amostra; explorar diferenças entre sexos nas variáveis em estudo (valências de trabalho, satisfação no trabalho e intenções de *turnover*); analisar relações entre as valências de trabalho, a satisfação no trabalho e as intenções de *turnover*; explorar perfis ao nível das valências, da satisfação no trabalho e do sexo; e perceber em que medida esses perfis se associam a intenções de *turnover*.

Com base na literatura revista, estabelecem-se as seguintes hipóteses de investigação:

H1. Espera-se que as mulheres apresentem valências de trabalho mais positivas comparativamente aos homens.

H2: Espera-se encontrar uma relação negativa entre a satisfação no trabalho e as intenções de *turnover*.

Consideram-se ainda as seguintes questões de investigação:

Q1. Existem diferenças entre homens e mulheres na satisfação com o trabalho?

Q2. Existem diferenças entre homens e mulheres nas intenções de *turnover*?

Q3. As valências de trabalho relacionam-se com satisfação no trabalho?

Q4. As valências de trabalho associam-se às intenções de *turnover*?

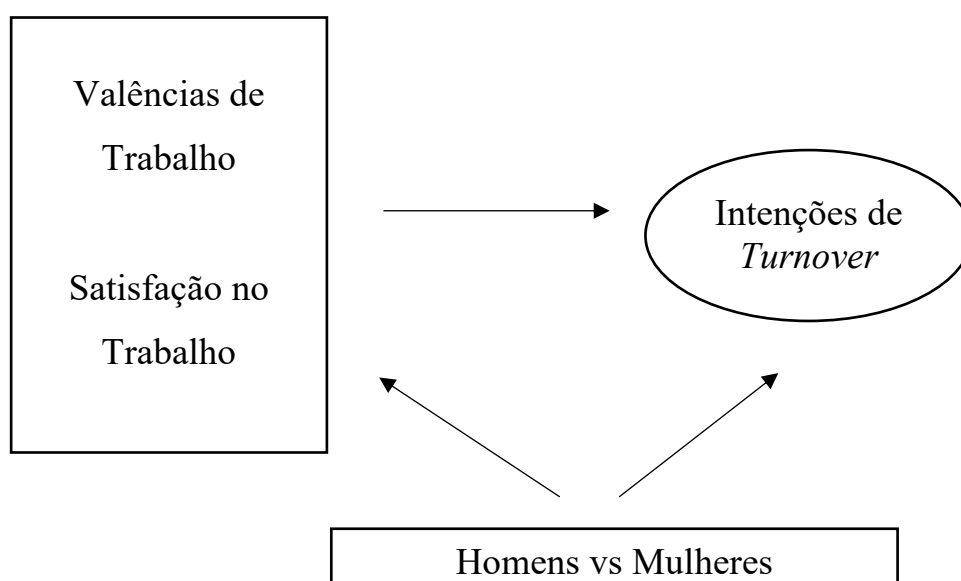
Q5. Quantos perfis existem ao nível das valências e satisfação no trabalho?

Q6. Há diferenças nas intenções de *turnover*, em função de pertencer a determinado perfil?

No presente estudo, recorre-se ao desenho transversal, visto que se pretende efetuar recolha de dados num único momento. O método de investigação utilizado será o quantitativo, uma vez que assenta na medição de fenómenos psicológicos e na análise de dados numéricos. Por sua vez, será utilizado um plano descritivo-correlacional, visto que se pretende explorar a relação entre as variáveis (Fortin et al., 2009).

Figura 1

Esquema Ilustrativo do Objetivo Principal



Participantes

Tendo por base a população-alvo do estudo (i.e., adultos inseridos no mercado de trabalho), utilizou-se o método de amostragem por redes ou “bola de neve”. Este método de amostragem permite ao investigador selecionar um conjunto de indivíduos da sua rede de contactos que cumprem critérios para participar no estudo. Além disso, neste método de amostragem, solicita-se que participantes possam recomendar outros potenciais participantes das suas redes sociais, desde que correspondam aos critérios de inclusão estipulados (Fortin et al., 2009). Assim, como critérios de inclusão na amostra, estabeleceu-se que os participantes: deveriam ter idades equivalentes e ou superiores a 18 anos; estarem inseridos no mercado de trabalho, a desempenharem uma atividade

profissional no território português ou estrangeiro (independentemente de se encontrarem a trabalhar por contra própria ou por conta de outrem, e independentemente do regime contratual ser a tempo inteiro ou parcial); poderem ser de outra nacionalidade, embora com domínio e compreensão da língua portuguesa. Como critério de exclusão, não foram incluídos indivíduos que se encontrassem em situação de desemprego.

A amostra é composta por 315 participantes, sendo 199 do sexo feminino (63.2%) e 116 do sexo masculino (36.8%), com idades compreendidas entre os 19 e os 69 anos ($M = 35.30$, $DP = 11.47$). Os participantes são maioritariamente de nacionalidade Portuguesa ($n = 299$, 95.5%), ainda que existam participantes de nacionalidade Brasileira ($n = 11$, 3.5%), Suíça ($n = 2$, 0.6%) e Francesa ($n = 1$, 0.3%). Predominantemente, os participantes encontram-se casados ou numa união de facto ($n = 154$, 48.9%); no entanto existem participantes solteiros ($n = 145$, 46.0%), assim como divorciados ou separados ($n = 16$, 5.1%). Vivem sozinhos ou num agregado familiar composto até seis pessoas, sendo que a maioria vive com o cônjuge ($n = 173$, 54.7%).

Entre os participantes, 138 detêm o 12.º ano (43.8%), 73 possuem Licenciatura (23.2%), 43 o 9.º ano (13.7%) e 41 o Mestrado (13.0%), embora existam participantes com a escolaridade inferior ao 9.º ano ($n = 12$, 3.8%) e ainda com nível de Doutoramento ($n = 8$, 2.5 %). Tendo em conta a Classificação Portuguesa das Profissões (CCP) para a categorização das profissões, os participantes exercem funções maioritariamente nos grupos: especialistas das atividades intelectuais e científicas ($n = 93$, 29.4%), trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção, segurança e vendedores ($n = 60$, 19%) e ainda trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices ($n = 43$, 13.6%), ainda que haja participantes nos mais diversos grupos da CPP, exceto no grupo das profissões das forças armadas.

A sua maioria exerce funções em Portugal ($n = 264$, 84.1%), embora haja participantes a exercer funções noutros países (i.e., Andorra, Brasil, Canadá, França, Inglaterra, Luxemburgo, Mónaco, Reino Unido e Suíça) e um participante a exercer funções simultaneamente em três países. Registam-se 250 participantes que trabalham no setor privado (79.4%) e 65 no setor público (20.6%). O exercício de funções na atual instituição onde trabalham os participantes varia entre os zero meses e os nove anos e meio ($M = 7.36$, $DP = 9.99$). Relativamente à sua carga horária semanal, 269 participantes trabalham a tempo inteiro / *full-time* (85.4%), 23 a tempo parcial ou *part-time* (7.3%) e 23 em horário variável (7.3%). No que diz respeito ao seu regime de trabalho, 258 participantes exercem funções em regime presencial (81.9%), 44 em regime misto (14.0%) e 13 em teletrabalho (4.1%). Quanto à sua situação contratual, 240 participantes encontram-se como trabalhadores efetivos (76.2%), 33 como trabalhadores independentes (10.5%), 27 como trabalhadores temporários (8.6%) e 15 participantes referiram estar noutros tipos de situação contratual (4.8%).

Instrumentos

Questionário de Caracterização Sociodemográfica

Com o objetivo de recolher informação sociodemográfica, foi construído e aplicado um questionário, de modo a tomar conhecimento de características individuais, como o sexo e a idade dos participantes. Obteve-se ainda informação acerca das habilitações académicas, da profissão, do setor de atividade, da antiguidade na organização e ainda da carga horária laboral. As questões foram formuladas como fechadas e abertas, apresentadas numa sequência lógica (Fortin et al., 2009).

Work Valences Scale (WVS; Porfeli et al., 2012; adaptado por Paquete et al., 2018; Oliveira et al., 2023)

De modo a avaliar as valências de trabalho, foi utilizada a *Work Valences Scale* (WVS, Porfeli et al., 2012). A escala foi inicialmente adaptada por Paquete et al. (2018) para a população portuguesa, tendo sido posteriormente alvo de estudo psicométrico mais aprimorado (Oliveira et al., 2023), sendo esta a versão utilizada no presente estudo. A WVS é constituída por 28 itens, divididos em quatro subescalas, nomeadamente: Expectativas de experiências de trabalho favoráveis/positivas (e.g., “Enquanto está a trabalhar, com que frequência pensa que tem um trabalho muito bom”); Expectativas de experiências de trabalho desfavoráveis/negativas (e.g., “Enquanto está a trabalhar, com que frequência pensa que é maltratado no trabalho”); Afetividade de trabalho favorável/positiva (e.g., “Enquanto está a trabalhar, com que frequência se sente realizado”); e Afetividade de trabalho desfavorável/negativa (e.g., “Enquanto está a trabalhar, com que frequência se sente triste”). Os participantes respondem a cada item, utilizando uma escala de tipo *Likert* de cinco pontos (entre 1 “nunca” a 5 “sempre”). Relativamente à consistência interna, o instrumento original apresenta bons índices de precisão, com *alpha* de *Cronbach* de .90 para a escala total e uma oscilação entre .78 e .83 para as quatro dimensões. Já no estudo de Paquete et al. (2018), o valor de *alpha* de *Cronbach* para a escala total foi de .87, o que se aproxima do valor encontrado na escala original, e os valores nas subescalas oscilaram entre .70 e .81, também semelhantes aos encontrados na versão original da escala. Importante será referir o estudo de Oliveira et al. (2023), onde se efetuou uma análise das propriedades psicométricas da WVS em Portugal, com crianças e adultos, tendo também sido obtido bons índices de precisão, com um valor de *alpha* de *Cronbach* entre .80 e .94 para as quatro dimensões junto de adultos. No presente estudo obtiveram-se valores de *alpha* de

Cronbach de .91 para as valências de trabalho positivas e .85 para as valências de trabalho negativas. Nesta escala, a pontuação total pode variar entre 14 e 70 pontos. Quanto mais elevada for a pontuação desta escala, mais elevado será o nível de preponderância dessa valência.

***Brief Index of Affective Job Satisfaction* (Thompson & Phua, 2012; traduzida por Mota, 2020)**

Para avaliar a satisfação no trabalho, foi utilizado uma tradução da escala de *Brief Index of Affective Job Satisfaction*, aplicada no estudo de Mota (2020). No que diz respeito à escala original, desenvolvida por Thompson e Phua (2012), é composta por quatro itens, respondidos através de uma escala de resposta de tipo *Likert* de cinco pontos, variando entre 1 “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”.

Relativamente à tradução utilizada no estudo de Mota (2020), a escala conta também com quatro itens (e.g., “Sinto-me realmente satisfeito com o meu trabalho”), com um índice de consistência interna de .88 para a escala total. Além de mais, a escala também já foi utilizada no estudo de Rosário (2022), obtendo um índice de consistência interna de .94 para o conjunto dos quatro itens. No presente estudo obtiveram-se valores de valores de *alpha* de *Cronbach* de .89 para a escala total. Nesta escala, a pontuação total pode variar entre 4 e 20 pontos. Quanto mais elevada for a pontuação desta escala, mais elevado será o nível de satisfação no trabalho.

Escala de Intenção de *Turnover* (Lima & Mendes, 2014)

Para avaliar as intenções de turnover, foi utilizada a Escala de Intenção de *Turnover* (Lima & Mendes, 2014), construída para a população portuguesa, com base noutras escalas já existentes na literatura. Tem como objetivo avaliar o grau em que os

participantes tencionam abandonar a organização onde atualmente trabalham, sendo composta por oito itens (e.g., “Se pudesse escolher novamente, escolheria trabalhar na organização onde atualmente trabalho”) (Lima & Mendes, 2014). Os participantes respondem a cada item, utilizando uma escala de tipo *Likert* de cinco pontos (entre 1 “discordo totalmente” a 5 “concordo totalmente”). Relativamente à consistência interna do instrumento, apresenta bons índices de precisão, com *alpha de Cronbach* de .85 para a escala total. Já no que diz respeito ao presente estudo, obtiveram-se valores de *alpha de Cronbach* de .90 para a escala total. Nesta escala, a pontuação total pode variar entre 8 e 40 pontos. Quanto mais elevada for a pontuação desta escala, mais elevada será a intenção de *turnover*.

Procedimentos

Primeiramente, elaborou-se um cronograma de trabalho (Anexo A). Seguidamente, procedeu-se à construção do protocolo de recolha de dados, composto por um questionário sociodemográfico e pelas escalas que avaliam as respetivas variáveis em estudo (Anexo B). O protocolo de recolha de dados foi alvo de análise prévia por parte da professora orientadora e da colega pertencente ao grupo de investigação, de modo a assegurar compressão linguística e corrigir possíveis erros ortográficos. Foi também efetuada uma administração-piloto para garantir compressão das instruções e dos itens, bem como para estimar o tempo de resposta necessário, tendo este sido estimado em 15 minutos.

A administração do protocolo ocorreu em formato *online*, através da divulgação de um link associado à plataforma *Google Forms*. A divulgação do link foi feita através de diversas redes sociais, nomeadamente Facebook, Instagram e LinkedIn, apelando à colaboração no estudo e preenchimento do protocolo caso se cumprissem os critérios estipulados e ainda sensibilizando para a partilha do mesmo através das suas redes de

contactos. Globalmente, a recolha de dados teve a duração de aproximadamente dois meses e meio. Note-se que previamente ao preenchimento do protocolo, foi solicitado aos participantes interessados em colaborar neste estudo, o preenchimento do consentimento informado. Mediante esse consentimento, os participantes obtiveram acesso ao protocolo para resposta *online*. Ao longo do estudo, foram tidos em conta os princípios do Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses. Nesse sentido, explicitou-se que a participação na investigação era voluntária, podendo abandonar o estudo a qualquer momento. A confidencialidade dos dados, bem como o anonimato foram também salvaguardados.

Análises

A análise de dados foi feita através do *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 28 para *Macbook*. Foram utilizadas técnicas de estatística descritiva para caracterizar a amostra e as variáveis na mesma. Efetuaram-se, ainda, análises de estatística inferencial, nomeadamente coeficientes de correlação para verificar associações entre as valências de trabalho (positivas e negativas) a satisfação no trabalho, e as intenções de *turnover*, assim como testes de diferenças inter-sujeitos para analisar diferenças entre sexos nas variáveis citadas anteriormente.

Antes de proceder a análises correlacionais, foi necessário testar a normalidade de distribuição das variáveis na amostra, tendo sido utilizados os Testes de *Kolmogorov-Smirnov* e de *Shapiro-Wilk*. Em consequência de as variáveis não seguirem uma distribuição normal, compararam-se os resultados de testes paramétricos e não-paramétricos (Coeficientes de Correlação de *Pearson* e de *Spearman*). Dado que as conclusões foram semelhantes entre testes paramétricos e não-paramétricos, evidenciam-se os resultados dos testes paramétricos (Martins, 2011). Previamente à execução dos testes de diferenças inter-sujeitos, verificou-se o cumprimento do

pressuposto de homogeneidade das variâncias recorrendo ao Teste de *Levene*. Testou-se também a normalidade de distribuição das variáveis entre os grupos, concretamente, entre homens e mulheres. Como se verificou não-normalidade da distribuição, compararam-se novamente resultados de testes paramétricos e não-paramétricos (Teste-*t* para amostras independentes, Teste de *Mann-Whitney*). Mediante conclusões similares, apresentam-se resultados paramétricos (Martins, 2011).

Por sua vez, para identificar perfis dos trabalhadores em função das valências de trabalho, da satisfação de trabalho e do sexo, foi realizada uma análise de *Clusters*. A análise de *Clusters* tem como objetivo agrupar indivíduos ou variáveis baseando-se na similaridade entre eles (Valli, 2012). Consiste numa:

técnica exploratória de análise multivariada que permite agrupar sujeitos ou variáveis em grupos homogêneos relativamente a uma ou mais características em comum. Nesta análise, os agrupamentos de sujeitos (itens) ou variáveis é feito a partir de medidas de semelhança ou de medidas de dissemelhança (distância) entre, inicialmente dois sujeitos e mais tarde entre dois *Clusters*, utilizando técnicas hierárquicas ou não-hierárquicas de agrupamento de *Clusters* (Maroco, 2007, p.419).

Inicialmente recorreu-se a técnicas hierárquicas onde cada sujeito representa um cluster, sendo posteriormente agrupados conforme a sua proximidade, tendo-se utilizado o método de Ward, para esse efeito (Marôco, 2003; 2007). Ainda relativamente aos modelos hierárquicos, foi utilizada a matriz de distâncias euclidianas, onde nos permitiu observar que os membros/indivíduos com menor distância entre si, pertencem ao mesmo cluster (i.e. são os mais semelhantes), enquanto os membros com maior distância entre si pertencem a clusters distintos (Maroco, 2007). Posteriormente efetuou-se uma análise a um dendrograma, onde este gráfico evidencia os

agrupamentos de clusters obtidos, assim como a distância a que os elementos dos clusters se encontram (Oliveira, 2019). Além do exposto, de modo a testar a solução anteriormente obtida, utilizou-se o método não-hierárquico de agrupamento de clusters (*K-Means Clustering Analysis*). Este método possibilita uma agregação de clusters, definidos por suposição pelo investigador. Contudo, a fim de analisar a ligação dos perfis com as intenções de *turnover*, recorreu-se ao teste de Qui-Quadrado.

Resultados

Resultados Descritivos e Correlacionais

A Tabela 1 apresenta os resultados descritivos e correlacionais. Os resultados descritivos sugerem que a amostra apresenta níveis médios-altos nas valências de trabalho positivas e níveis médios-baixos nas valências de trabalho negativas. Já no que diz respeito à satisfação no trabalho, os participantes apresentam níveis médios-altos, enquanto, nas intenções de *turnover*, apresentam níveis médios-baixos.

Quanto aos resultados correlacionais (Tabela 1), verificam-se associações estatisticamente significativas entre todas as variáveis. Em particular, as valências de trabalho positivas encontram-se correlacionadas de modo negativo e estatisticamente significativo com as valências de trabalho negativas e as Intenções de *turnover* ($r = -.57$, $r = -.67$, $p < .01$, respetivamente). Assim, quanto maiores as valências de trabalho positivas, menores as valências de trabalho negativas e menores as intenções de *turnover*. Encontrou-se também uma correlação positiva estatisticamente significativa entre as valências de trabalho positivas e a satisfação no trabalho ($r = .72$; $p < .01$), o que significa que maiores níveis de valências de trabalho positivas se relacionam com maior satisfação no trabalho. A satisfação no trabalho também se encontra correlacionada, de modo negativo e estatisticamente significativo, com as intenções de

turnover ($r = -.55; p < .01$), pelo que quanto maior a satisfação no trabalho, menores as intenções de *turnover*.

Tabela 1

Médias, Desvios-Padrão e Correlações entre Valências, Satisfação no Trabalho e Intenções de Turnover

Variável	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4
1.VT Positivas	52.80	9.55	—			
2.VT Negativas	29.53	8.61	-.57**	—		
3. ST total	14.70	3.81	.72**	-.35**	—	
4. IT total	16.70	7.64	-.67**	.43**	-.55**	—

Nota. VT = Valências de Trabalho; ST = Satisfação no Trabalho; IT = Intenções de *Turnover*

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

Resultados Diferenciais

Não foram encontradas diferenças ($p > .05$) entre homens e mulheres ao nível das valências de trabalho (positivas ou negativas), da satisfação no trabalho, nem das intenções de *turnover* (Tabela 2).

Tabela 2*Teste-t para Amostras Independentes: Diferenças entre Sexos nas Variáveis em Estudo*

	Sexo		<i>t</i> (313)
	Masculino	Feminino	
	(<i>n</i> = 116) Média (<i>DP</i>)	(<i>n</i> = 199) Média (<i>DP</i>)	
1. VT Positivas	53.85 (9.51)	52.19 (9.54)	-1.49
2. VT Negativas	28.69 (8.07)	30.03 (8.89)	1.33
3. ST total	14.91 (3.99)	14.58 (3.71)	-.72
4. IT total	16.22 (7.62)	16.98 (7.65)	851

Nota. VT =Valências de Trabalho; ST = Satisfação no Trabalho; IT = Intenções de *Turnover*

Perfis ao Nível das Valências de Trabalho, Satisfação no Trabalho e Sexo

Com base nos métodos hierárquicos e não hierárquicos da análise de *clusters*, analisaram-se soluções de dois e três *clusters*. Optou-se pela solução de dois *clusters*, com diferenciação de dois perfis de indivíduos: *Cluster 1* (*n* = 215) e *Cluster 2* (*n* = 100). Esta escolha deveu-se ao facto de a solução de dois *clusters* possibilitar uma distribuição mais equilibrada de indivíduos, além de ser mais simples e parcimoniosa.

Na Tabela 3, evidenciam-se as médias (centros) dos *Clusters* para cada uma das variáveis em estudo, assim como a estatística *F* das mesmas. Verifica-se que, por um lado, as variáveis valências de trabalho positivas (*F* = 402.25) e valências de trabalho

negativas ($F = 240.72$) são as que melhor permitem diferenciar os *clusters*. Por outro lado, a variável satisfação no trabalho ($F = 135.14$) é a que menos diferencia os grupos.

Tabela 3

Centros dos Clusters e Estatística F para as Valências de Trabalho, Satisfação no Trabalho

	Clusters		F
	1 (n = 215)	2 (n = 100)	
VT Positivas	57.68	42.32	402.25
VT Negativas	25.67	37.84	240.72
ST Total	16.13	11.64	135.14

Nota. VT – Valências de Trabalho; ST – Satisfação no Trabalho

A Tabela 4 apresenta as médias e desvios-padrão de cada *Cluster* nas variáveis em estudo. Quanto às valências de trabalho positivas, o *Cluster 1* apresenta os níveis médios mais elevados dos dois grupos ($M = 57.68$, $DP = 5.88$); o *Cluster 2* apresenta níveis médios mais baixos, mas próximos da média da amostra ($M = 42.32$, $DP = 7.20$). No que diz respeito às valências de trabalho negativas, registam-se níveis médios abaixo da média da amostra tanto no *Cluster 1* ($M = 25.67$, $DP = 5.52$), como no *Cluster 2* ($M = 37.84$, $DP = 8.19$). Por sua vez, no que concerne à satisfação no trabalho, o *Cluster 1* apresenta níveis acima da média da amostra ($M = 16.13$, $DP = 3.01$), enquanto *Cluster 2* apresenta os valores mais baixos dos dois grupos e abaixo da média da amostra ($M = 11.64$, $DP = 3.55$).

Tabela 4*Estatísticas Descritivas dos Clusters em função das variáveis em estudo*

Variáveis	Cluster 1		Cluster 2	
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
VT Positivas	57.68	5.88	42.32	7.20
VT Negativas	25.67	5.52	37.84	8.19
ST Total	16.13	3.01	11.64	3.55

Nota. VT – Valências de Trabalho; ST – Satisfação no Trabalho

Tendo em conta a caracterização de cada *Cluster* em termos das variáveis sociodemográficas e académicas (Tabela 5), o *Cluster* 1 é composto por 135 mulheres (62.8%) e 80 homens (37.2%), com média de 35 anos de idade. Relativamente às habilitações académicas, os indivíduos neste *Cluster* possuem predominantemente o 12.º ano de escolaridade ($n = 88$, 40.9%), seguindo-se da licenciatura ($n = 56$, 26.0%) e do mestrado ($n = 32$, 14.9%). Quanto à profissão que exercem, encontram-se distribuídos maioritariamente entre especialistas das atividades intelectuais e científicas ($n = 55$, 25.6%), trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores ($n = 45$, 20.9%) e trabalhadores qualificados da indústria, construção e artificies ($n = 33$, 15.3%), com uma média de 6.92 anos de antiguidade na instituição. Na maioria, trabalham a tempo inteiro ($n = 186$, 86.5%) e num regime de trabalho presencial ($n = 171$, 79.5%). Relativamente à situação contratual, maioritariamente encontram-se efetivos ($n = 168$, 78.1%), seguindo-se de trabalhadores independentes ($n = 23$, 10.7%) e ainda de trabalhadores temporários ($n = 17$, 7.9%), exercendo funções, na sua generalidade, no setor privado ($n = 165$, 76.7%). No que se refere ao *Cluster* 2,

este é composto por 64 mulheres (64.0%) e 36 homens (36.0%), também com média de 35 anos de idade. Quanto às habilitações académicas, os indivíduos detêm maioritariamente o 12.º ano de escolaridade ($n = 50$, 50.0%), seguindo-se da licenciatura ($n = 17$, 17.0%), e do 9.º ano de escolaridade ($n = 17$, 17.0%). Quanto à profissão que exercem, encontram-se distribuídos maioritariamente entre especialistas das atividades intelectuais e científicas ($n = 37$, 37.0%), técnicos e profissões de nível intermédio ($n = 15$, 15.0%) e trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores ($n = 15$, 15.0%), com uma média de 8.29 anos de antiguidade na instituição. Maioritariamente trabalham a tempo inteiro ($n = 83$, 83.0%), num regime de trabalho presencial ($n = 87$, 87.0%). Quanto à situação contratual, na sua generalidade, encontram-se efetivos ($n = 72$, 72.0%), a exercer funções no setor privado ($n = 85$, 85.0%). Adicionalmente, mediante as características dos *Clusters*, atribuiu-se a cada um uma designação, esta tendo por base as suas particularidades. Assim, o *Cluster* 1 foi nomeado “indivíduos mais satisfeitos e com valências de trabalho positivas mais elevadas”, enquanto o *Cluster* 2 foi designado “indivíduos menos satisfeitos e com valências de trabalho negativas mais elevadas”.

Tabela 5

Características Sociodemográficas e Académicas dos Clusters

Variável	Grupo	Cluster		Total
		1 ($n = 215$)	2 ($n = 100$)	
Género	Feminino	135 (62.8%)	64 (64.0%)	199
	Masculino	80 (37.2%)	36 (36.0%)	116

		<i>M</i> = 35.09	<i>M</i> = 35.75	
Idade		(<i>DP</i> = 11.49)	(<i>DP</i> = 8.29)	
	Inferior a 9.º ano	6 (2.8%)	6 (6.0%)	12
	9.º ano	26 (12.1%)	17 (17.0%)	43
Habilitações	12.º ano	88 (40.9%)	50 (50.0%)	138
Académicas	Licenciatura	56 (26.0%)	17 (17.0%)	73
	Mestrado	32 (14.9%)	9 (9.0%)	41
	Doutoramento	7 (3.3%)	1 (1.0%)	8
Profissões	Profissões das Forças Armadas	1 (0.5%)	0 (0.0%)	1
	Representantes do Poder Legislativo e de órgãos executivos, dirigentes diretores e gestores executivos	5 (2.3%)	7 (7.0%)	12
	Especialistas das atividades intelectuais e científicas	55 (25.6%)	37 (37.0%)	92
	Técnicos e profissões de nível intermédio	26 (12.1%)	15 (15.0%)	41
	Pessoal administrativo	14 (6.5%)	5 (5.0%)	19
	Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	45 (20.9%)	45 (20.9%)	60

	Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, pesca e da floresta	1 (0.5%)	0 (0.0%)	1
	Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artificies	33 (15.3%)	10 (10.0%)	43
	Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	14 (6.5%)	4 (4.0%)	18
	Trabalhadores não qualificados	17 (7.9%)	6 (6.0%)	23
Tempo na instituição		$M = 6.92$ ($DP = 10.12$)	$M = 8.29$ ($DP = 9.69$)	
Carga horária	Tempo inteiro/ <i>full time</i>	186 (86.5%)	83 (83.0%)	269
	<i>Part-time</i> /tempo parcial	14 (6.5%)	9 (9.0 %)	23
	Horário variável	15 (7.0%)	8 (8.0%)	23
Regime de trabalho	Teletrabalho	8 (3.7%)	5 (5.0%)	13
	Presencial	171 (79.5%)	87 (87.0 %)	258
	Misto	36 (16.7%)	8 (8.0%)	44
Situação contratual	Trabalhador efetivo	168 (78.1%)	72 (72.0%)	240
	Trabalhador temporário	17 (7.9%)	10 (10.0%)	27
	Trabalhador independente	23 (10.7%)	10 (10.0%)	33
	Outros	7 (3.3%)	8 (8.0%)	15
Setor de trabalho	Público	50 (23.3%)	15 (15.0%)	65
	Privado	165 (76.7%)	85 (85.0%)	250

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ($t = -10.54, p < .01$) nas intenções de *turnover*, em função de pertencer a determinado *cluster*.

Nomeadamente, o Cluster 2 apresenta intenções de *turnover* mais elevadas comparativamente com o Cluster 1 (Tabela 6).

Tabela 6

Estatística descritiva dos Cluster em função das Intenções de Turnover

Variáveis	Cluster 1		Cluster 2	
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
It total	13.90	6.03	22.71	7.28

Nota. It = Intenções de *Turnover*

Discussão

O objetivo principal do estudo pretendeu identificar perfis de indivíduos ao nível das valências, da satisfação no trabalho e do sexo, explorando se diferentes perfis se associam a maiores/menores intenções de *turnover*. Globalmente, o propósito do estudo foi atingido, permitindo a identificação de vários resultados, sendo estes discutidos seguidamente.

No que se refere à H1 não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres ao nível das valências de trabalho positivas, o que contraria o estudo anteriormente citado de Paquete (2019), onde foram encontradas valências de trabalho mais positivas nas mulheres.

Relativamente à H2, foi encontrada uma relação estatisticamente significativa e negativa entre a satisfação no trabalho e as intenções de *turnover*, o que corrobora com

literatura anteriormente revista, onde tal sinal negativo é explicativo de que quanto maior a satisfação no trabalho, menor as intenções de *turnover*, e vice-versa (Riketta, 2005; Sequeira, 2016; Ferreira, 2022; Tavares et al., 2007).

No que concerne à Q1, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres ao nível da satisfação com o trabalho. Embora existam alguns estudos que apontam que mulheres evidenciam níveis mais elevados de satisfação no trabalho, comparativamente aos homens (Carrillo-García et al., 2013), outros, revelem que o sexo masculino apresenta valores mais elevados de satisfação no trabalho (Pires, 2019). Podendo-se desta forma assumir que existe uma disparidade de resultados no que toca às diferenças em função do sexo na satisfação no trabalho (Carrillo-García et al., 2013). Ainda assim, devido à inconsistência de resultados, seria interessante replicar o estudo futuramente.

No que diz respeito à Q2, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre sexos nas intenções de *turnover*. Assim sendo, vários estudos também referem que o sexo não se constitui como uma variável que influencia as intenções de *turnover* (Rico, 2010; Rodrigues & Santos, 2023; Ovadje, 2009).

Quanto à Q3, foram encontradas correlações estatisticamente significativas entre as valências de trabalho e a satisfação com o trabalho, particularmente as valências de trabalho positivas revelam uma correlação estatisticamente significativa positiva com a satisfação no trabalho, enquanto as valências de trabalho negativas evidenciam uma correlação estatisticamente significativa negativa com a satisfação no trabalho. Tais resultados cruzam-se com a literatura existente, na mediada em que Lee e colaboradores (2016) presumem que um indivíduo que detenha uma valência positiva forte em relação ao trabalho, pode estar mais propenso a dispor de uma motivação e satisfação mais elevada no mesmo. Porém, não significa que as valências negativas tenham menor

valor, pois podem servir de capacitação para obtenção de determinado objetivo (Vrom, 1964). As valências de trabalho podem, pois, promover ou inibir a motivação dos indivíduos e as tarefas associadas ao desenvolvimento vocacional (Porfeli et al., 2012).

Já no que respeita a Q4, os resultados deste estudo apontam para a existência de uma relação entre as valências de trabalho e as intenções de *turnover*, sendo que as valências de trabalho positivas evidenciam uma correlação estatisticamente significativa negativa com as intenções de *turnover*, e contrariamente, as valências de trabalho negativas, relevam uma correlação estatisticamente significativa positiva com as intenções de *turnover*. Assim, ao cruzar estes resultados com a literatura anteriormente revista, presume-se que um indivíduo que detenha uma valência positiva forte em relação ao trabalho, pode estar mais propenso a dispor de uma motivação e conseqüentemente satisfação mais elevada no trabalho, enquanto, um indivíduo que detenha uma valência negativa, poderá revelar uma maior predisposição para evitar ou abandonar o mesmo (Lee et al., 2016).

Seguidamente, quanto à Q5, foram encontrados dois perfis ao nível das valências e satisfação no trabalho, tendo-se distinguido cada um dos clusters mediante as suas características particulares, com as seguintes nomenclaturas: o *Cluster 1* foi nomeado “indivíduos mais satisfeitos e com valências de trabalho positivas mais elevadas”, enquanto o *Cluster 2* foi designado “indivíduos menos satisfeitos e com valências de trabalho negativas mais elevadas”.

Por fim, na Q6, foram encontradas diferenças nas intenções de *turnover*, em função de pertencer a determinado perfil. Assim sendo, os resultados da presente investigação evidenciam a existência de intenções de *turnover* mais elevadas no Cluster 2, comparativamente ao Cluster 1.

Conclusão

Apesar dos seus contributos, este estudo apresenta algumas limitações que devem ser tidas em consideração. A primeira limitação deve-se ao facto de a dimensão da amostra ser reduzida, podendo esta ser justificada pela recolha de dados ter ocorrido em formato online. Em alternativa, poder-se-ia optar pela recolha de dados presencial e em papel, o que permitiria dar a conhecer o estudo num momento a um elevado número de pessoas e seguidamente apelar ao seu preenchimento, referindo-me neste caso ao contacto direto com empresas de grande dimensão. A segunda limitação remete para o facto, de os instrumentos utilizados serem de auto-relato, o que poderá ter conduzido a respostas socialmente desejáveis. No entanto, tendo em consideração as variáveis em estudo, cujo objetivo consistia em conhecer a perceção individual, presume-se que os questionários de auto-relato tenham sido a fonte mais adequada para a recolha de dados. Por sua vez, o presente estudo permitiu refletir sobre implicações futuras. Ao nível das implicações para a investigação, seria pertinente, em estudos futuros, realizar um estudo longitudinal, sendo que este permitiria compreender a evolução da perceção dos participantes acerca dos construtos ao longo de diferentes fases da sua vida. Também seria interessante continuar a aprofundar a relação entre as valências, satisfação no trabalho e as intenções de *turnover* e adicionalmente perceber o impacto de condicionantes como: o contexto familiar (a perceção de apoio da família); contexto de trabalho (perceber o impacto de questões salariais, relações interpessoais, sistema de incentivos, entre outros aspetos que podem promover ou inibir, a satisfação no trabalho e consequentemente as intenções de *turnover*). Por outro lado, também serve como possível investigação futura, uma reaplicação das variáveis do estudo, mas com enfoque em diferentes países, o que permitiria comparar os níveis de satisfação de trabalho e das intenções de *turnover* numa escala global.

Por último no que diz respeito às implicações para a prática psicológica, este estudo pode impulsionar psicólogos a intervir no âmbito das organizações, de forma a contribuir para um aumento da satisfação do trabalho; como também a identificar causas para a existência das valências negativas, ou ajudar a desmitificar as mesmas, possivelmente através de ações de consciencialização ou de promoção de autoconhecimento, de modo a reconhecer o modo como as valências negativas surgiram em cada indivíduo, identificar cada uma delas e apresentar formas de solucionar as mesmas; além do demais, podem ainda perspetivar novas medidas ou apostar em intervenções como palestras, *workshops*, entre outras, de modo a perceber o funcionamento geral das organizações, modos como prevenir o *turnover*, apostar nos métodos de incentivos, entre vários outros parâmetros que dizem respeito ao vasto leque de intervenções no âmbito organizacional, permitindo assim às empresas reter talentos nas suas organizações, aumentar a sua satisfação no trabalho e consequentemente diminuir as intenções de *turnover* dos seus colaboradores.

Referências

- Abouraia, M. K., & Othman, S. M. (2017). Transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions: The direct effects among bank representatives. *American Journal of Industrial and Business Management*, 7(4), 404–423. 10.4236/ajibm.2017.74029
- Akgunduz, Y., & Bardakoglu, O. (2017). The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: The mediating effect of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, 20(14), 1510-1526. 10.1080/13683500.2015.1034094
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163-194.
- Anvari, R., JianFu, Z., & Chermahini, S. H. (2014). Effective strategy for solving voluntary turnover problem among employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 186–190. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.665>
- Arici, H. E. (2018). Perceived supervisor support and turnover intention: Moderating effect of authentic leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(7), 899-913.
- Arnold. J. (2005). Careers and career management. In J. Arnold (Ed.), *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace*. Pearson Education
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
- Bartunek, J. M., Huang, Z., & Walsh, I. J. (2008). The development of a process model of collective turnover. *Human Relations*, 61(1), 5-38.

- Batson, C. D., Shaw, L. L., & Oleson, K. C. (1992). Differentiating affect, mood, and emotion: Toward functionally based conceptual distinctions. In M. S. Clark (Ed.), *Emotion* (pp. 294–326). Sage Publications, Inc.
- Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(253), 2-7.10.4172/2169-026X.1000253
- Beuren, I. M., dos Santos, V., Marques, L., & Resendes, M. (2017). Relação entre percepção de justiça organizacional e satisfação no trabalho. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 4(11), 69-86.
10.17524/repec.v11i0.1721
- Blustein, D. (2006). The changing nature of work in the 21st century. In D. Arnold (Ed.), *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Borges, J. (2012). *Estudo sobre responsabilidade social: Impacto na satisfação no trabalho e papel mediador da justiça organizacional* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa.
- Bufquin, D., DiPietro, R., Orłowski, M., & Partlow, C. (2017). The influence of restaurant co-workers' perceived warmth and competence on employees' turnover intentions: The mediating role of job attitudes. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 13-22. 10.1016/j.ijhm.2016.09.008
- Carrillo-García, C., Solano-Ruíz, M. D. C., Martínez-Roche, M. E., & Gómez-García, C. I. (2013). Influência do gênero e da idade: Satisfação no trabalho de profissionais da saúde. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21, 1314-1320. 10.1590/0104-1169.3224.2369

- Cordeiro, S., & Pereira, F. (2006). Características do trabalho, variáveis sócio-demográficas como determinantes da satisfação no trabalho na marinha portuguesa. *Revista Lusófona de Humanidades e Tecnologias*, 10, 68-78. <http://hdl.handle.net/10437/2576>
- Cunico, S. L. (2007). A Motivação dos Funcionários do Banco do Brasil: um olhar sobre a Agência de Guarapuava/PR.
- DiPietro, R. B., Moreo, A. & Cain, L. (2020) Well-being, affective commitment and job satisfaction: Influences on turnover intentions in casual dining employees. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 29(2), 139-163. 10.1080/19368623.2019.1605956
- Esteves, M., T., F., P. (2008). *Práticas de gestão de recursos humanos e atitudes e comportamentos de trabalho: Estudo de caso no sector bancário português* [Tese de Doutoramento, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa
- Farrukh, M., Kalimuthuan, R., & Farrukh, S. (2019). Impact of job satisfaction and mutual trust on employee loyalty in Saudi hospitality industry: A mediating analysis of leader support. *International Journal of Business and Psychology*, 1(2), 30-52.
- Ferreira, J. A., Fernandes, R., Santos, E. R., & Peiró, J. M. (2010). Contributo para o estudo psicométrico da versão portuguesa do cuestionário de satisfacción laboral S20/23. *Psychologica*, 2(52), 5-34.
- Fortin, M. F., Côté, J., & Fillion, F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Lusodidacta
- Garrido, T. C. J. (2009). *Satisfação no trabalho: Um estudo no superior tribunal de justiça*. [Monografia, Universidade de Brasília]. 10.26512/2009.TCC.1542

- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1997), *Behavior in organizations: understanding the human side of work*, Canada: Prentice-Hall.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385-419.
- Higuera, L. A. Z. (1998). Determinantes psicosociales de la búsqueda de empleo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 315-331.
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 31-40.
- Hirschi, A. (2017). The Fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *Career Development Quarterly*, 10.1002/cdq.12142.
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505. 10.1016/j.jvb.2020.103505
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. 10.1037/apl0000103
- Judge, T. A., Klinger, R. (2007). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In: Eid M, Larsen RJ, coordinadores. *The science of subjective well-being*. New York: Guilford, 393-413.
- Kidd, J. M. (1998). Emotion: An absent presence in career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 275–288.
- Kumar, R. R. (2011). Turn over issues in the textile industry in Ethiopia: A case of ArbaMinch textile company. *African Journal of marketing management*, 3(2), 32-44.

- Lazarus, R. S., & Cohen-Charash, Y. (2001). Discrete emotions in organizational life. In R. L. Payne, & C. L. Cooper (Eds.), *Emotions at work: Theory, research and applications in management* (pp. 45–81). Chichester: Wiley
- Lee, B., Porfeli, E. J., & Hirschi, A. (2016). Between-and within-person level motivational precursors associated with career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 125-134. 10.1016/j.jvb.2015.11.009
- Leite, M. C. D. S. B. (2013). *Satisfação no trabalho: Determinantes organizacionais e pessoais mais relevantes* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Línguas e Administração].
- Lewin, k. (1936). *Princípios de Psicologia Topológica*. Nova York: McGraw Hill.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: selected theoretical papers* (Edited by Dorwin Cartwright.). Harpers.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Em M. D. Dunnette (Org.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1350). Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Marôco, J. (2003). *Análise estatística – com utilização do SPSS*. Edições Sílabo.
- Maroco, J. (2007). Análise de Clusters. In Maroco. J. Robalo (Ed.), *Análise estatística com utilização do SPSS* (p.1-882). Edições Sílabo, Lda.
- Martinez, M.C., & Paraguay, A.I.B.B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: Aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6(1), 59-78. 10.11606/ issn.1981-0490.v6i0p59-78
- Martins, C. (2011). *Manual de Análise de Dados Quantitativos com Recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. Psiquilíbrios Edições.
- Maslow, A.H. (1954). A theory of human motivation. In Maslow, A.H. *Motivation and personality*, (35-58). New York: Harper and Row

- Mayo, E. (1932). *Human problems of an industrial civilization*. Bóston: Harvard School of Business.
- Mendes, A. J. R. (2021). *Comunicação organizacional: Relação com satisfação no trabalho e clima organizacional nos bombeiros portugueses* [Dissertação de mestrado, Universidade Católica Portuguesa].
- Mendes, A. M. V. (2014). *Identificação organizacional, satisfação organizacional e intenção de turnover: Estudo com uma amostra do setor das telecomunicações* [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa].
Repositório da Universidade de Lisboa.
- Mobley, W. H., Griffith, R.W., Hand, H.H., & Meglino, B.M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 36 (3), 493-522.
- Moreira, T. S. R. (2021). *O Impacto da Inovação Organizacional na Competitividade* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Leiria].
- Mota, T. S. C. G. (2020). *Liderança e satisfação no trabalho e carreira: Uma análise no sector da saúde* [Dissertação de mestrado, Universidade Europeia].
Repositório Comum.
- Neves, S. M. O. P. M. (2022). *O Investimento na Formação dos Recursos Humanos como Estratégia para o Desenvolvimento e Vantagem Competitiva das Organizações: Estudo de Caso na Abaco Consulting* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal].
- Neto, M. N. F., Santos, A. C. O., Teixeira, M. R. B., & Souza, L. L. F. D. (2023). Antecedentes da satisfação no trabalho de colaboradores das micro e pequenas empresas. *Gestão & Planejamento-G&P*, 24.137-156.

- Oliveira, A. R. M. (2019). *O impacto do conflito trabalho-família no engagement , na intenção de turnover e no desempenho individual dos colaboradores.*
[Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Leiria].
- Oliveira, Í. M., Taveira, M. D. C., & Porfeli, E. J. (2015). Emotional aspects of childhood career development: Importance and future agenda. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 15*, 163-174.
- Oliveira, I. M., Taveira, M. C., & Porfeli, E. J. (2017). Dimensões e ecologia do desenvolvimento de carreira na infância: Uma revisão de estudos. *Revista De Psicologia Da Criança E Do Adolescente, 7*(1-2), 13–29.
- Oliveira, B. (2019). *O que é análise de clusters?* Obtido de OperData:
<https://operdata.com.br/blog/analise-de-cluster/>
- Oliveira, I. M., Lopes, S., & Porfeli, E. J. (2023). *Psychometric properties of the Work Valences Scale (WVS) in Portugal: Studies with children and adults.* Comunicação oral no XVII Congresso Internacional Galego-Portugués de Psicopedagogia, Corunha, Espanha.
- Ovadje, F. (2009). Exploring turnover among middle managers in a non-western context. *International Journal of Business Research, 10* (2), 64-80.
- Paquete, M. F. P. A. (2019). *Propriedades psicométricas da Work Valences Scale com crianças portuguesas: Estudo preliminar.* [Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense]. Repositório da Universidade Portucalense.
- Pinheiro, A. P., & Souza, D. A. (2013). Causas e efeitos da rotatividade de pessoal/turnover: Estudo de caso de uma microempresa do setor de educação. *Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.*
- Pires, C. D. M. (2019). *Capital psicológico, valores e satisfação no trabalho: diferenças e correlações em trabalhadores portugueses* [Dissertação de

- Mestrado, Universidade Católica Portuguesa]. Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa.
- Porfeli, E. J., Lee, B., & Weigold, I. K. (2012). A multidimensional measure of work valences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 340-350.
- Porfeli, E. J., Wang, C., & Hartung, P. J. (2008). Family transmission of work affectivity and experiences to children. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 278-286.
- Rainho, I. M. V. (2020). *Conflito trabalho-família no setor do turismo* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Leiria]. Repositório Institucional do Politécnico de Leiria. <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/5063>
- Rehman, M. S. (2012). Employee turnover and retention strategies an empirical study of public sector organizations of pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(1), 83-89.
- Rico, J. R. M. V. (2010). *Qualidade de vida no trabalho e intenção de turnover: um estudo exploratório sobre a influência das variáveis sexo e idade* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa].
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Rodrigues, I. G. (2011). *Satisfação profissional dos enfermeiros de uma unidade de cuidados intensivos* [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa].
- Rodrigues, R. I., & Santos, H. (2023). Fatores que influenciam as intenções de turnover na administração pública em Portugal. *Boletim de Conjuntura*, 15(44), 405-429.
- Rohenkohl, L. B., & Cunha, P. R. (2018). Influência da satisfação no trabalho na relação entre o traço cético e o comportamento cético de auditores

- independentes. In *XVIII USP International Conference in Accounting, São Paulo, SP, Brasil*.
- Santos, B. (2012). *Satisfação no trabalho: O caso de um banco* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal]. Repositório Comum.
- Savaneviciene, A., & Stankeviciute, Z. (2011). Human resource management practices linkage with organizational commitment and job satisfaction. *Economics and Management*, 16, 921-928.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. *Career choice and development*, 149-205.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocation Behavior*, 75(3), 239-250. 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Savickas, M. L. (2021). Career construction theory and counseling model. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 251-297). Wiley.
- Schwabe, H., & Castellacci, F. (2020). Automation, workers' skills and job satisfaction. *Plos One*, 15(11).
- Sequeira, J. A. (2016). *Satisfação organizacional, identificação organizacional e intenção de turnover: Estudo comparativo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa].
- Shamsuzzoha, A. H. M., & Shumon, M. R. H. (2007). Employee Turnover- a Study of its Causes and Effects to Different Industries in Bangladesh. *Manufacturing Engineering/ Vyrobné Inžinierstvo*, 6(3), 64-68.

- Shaw, J. D., Gupta, N., & Delery, J. E. (2005). Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance. *Academy of Management Journal*, 48(1), 50–68. 10.5465/AMJ.2005.15993112
- Shuman, V., Sander, D., & Scherer, K. R. (2013). Levels of valence. *Frontiers in psychology*, 4, 261. 10.3389/fpsyg.2013.00261
- Silveira, C.C. (2011). Análise de turnover na química Brasil Lda. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul].
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Suehiro, A. C. B., Santos, A. A. A. D., Hatamoto, C. T., & Cardoso, M. M. (2008). Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho em profissionais do programa de saúde da família. *Boletim de psicologia*, 58(129), 205-218.
- Sun, Y., Luo, Z., & Fang, P. (2013). Factors influencing the turnover intention of Chinese community health service workers based on the investigation results of five provinces. *Journal of Community Health*, 38, 1058-1066.
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). " Não há bela sem senão". A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia*, 21(1), 133-149.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275-307.
- Valli, M. (2012). Análise de cluster. *Augusto Guzzo Revista Acadêmica*, 4,77- 87. 10.22287/ag.v0i4.107
- Verquer, M.L., Beehr, T.A. & Wagner, S.H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473–489.

- Vieira, M. R. (2016). *Satisfação no trabalho e absentismo dos enfermeiros de um ACeS* [Dissertação de mestrado, Escola Superior de Enfermagem do Porto].
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T., & Li, Q. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 45*, 10-22. 10.1016/j.jhtm.2020.07.002
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1063–1070.
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist, 32*(4), 493–568. 10.1177/0011000004265660
- Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management, 5*(8), 57-64.

Anexo B – Consentimento Informado e Questionário Sociodemográfico

Valências, Satisfação e Intenções de *Turnover*

No âmbito do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações da Universidade Católica Portuguesa - Centro Regional de Braga, encontramos-nos a desenvolver uma dissertação que procura compreender de que modo as valências (expectativas e afetividade de trabalho), a satisfação laboral, a intenção de mudança profissional e a satisfação geral com a vida se associam entre si.

Se tem 18 ou mais anos de idade e se encontra inserido no mercado de trabalho, convidamo-lo(a) a participar neste estudo, ao responder a este questionário, que demora cerca de 15 minutos. Podem participar indivíduos de diferentes nacionalidades, desde que compreendam a língua Portuguesa.

Garante-se o anonimato e a confidencialidade. A sua participação é voluntária, pelo que tem total liberdade para abandonar a sua participação em qualquer momento. Não existem respostas certas nem erradas, sendo valorizada a sua resposta honesta e consoante o que considerar aplicável a si.

Desde já, agradeço a sua disponibilidade em colaborar. Em caso de dúvida, não hesite em contactar.

Ana Rita Oliveira: s-aroliveira@ucp.pt

(Sob orientação da Profª Doutora Íris Oliveira: imoliveira@ucp.pt)

Adriana Silva: s-aiasilva@ucp.pt

(Sob orientação da Profª Doutora Sílvia Lopes: silopes@ucp.pt)

Tendo por base as informações acima apresentadas, consinto participar voluntariamente neste estudo. *

Sim

Não

Secção 2 de 6

Questionário Sociodemográfico

Descrição (opcional)

Qual o seu sexo? *

 Feminino Masculino

Qual a sua idade? *

Texto de resposta curta

Qual a sua nacionalidade? *

Texto de resposta curta

Qual o seu estado civil? *

 Solteira(o) Casada(o) ou em União de facto Divorciada(o) ou Separada(o) Viúva(o)

Com quantas pessoas vive? *

Texto de resposta curta

Com quem vive? *

⋮

	Sim	Não
Cônjuge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Filho(s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avós	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amigo(s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irmão(s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Se anteriormente referiu "outro" indique com quem.

Texto de resposta curta

Quais as suas habilitações académicas? *

⋮

- Inferior a 9º ano
- 9º ano
- 12º ano
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

Qual a sua profissão? *

Texto de resposta curta

Em que país exerce o seu trabalho? *

Texto de resposta curta

Atualmente, exerce funções em que setor? *

- Setor público
- Setor privado

Há quanto tempo exerce funções na atual instituição, em anos? (caso não tenha ainda completado um ano, coloque zero seguido do número de meses - ex, se tem 3 meses de experiência na atual instituição, coloque 03) *

Texto de resposta curta

Qual a sua carga horária semanal? *

- Tempo inteiro / full time
- Tempo parcial / part-time
- Horário variável

Qual o seu regime de trabalho? *

- Teletrabalho
- Presencial
- Misto

Qual a sua situação contratual? *

- Trabalhador efetivo
- Trabalhador temporário (ex: Outsourcing/Agência)
- Trabalhador Independente (ex: Prestador de serviços)
- Trabalhador de plataformas (ex: Uber, Glovo)
- Outros