



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

**A Identidade do Psicólogo do Trabalho e das
Organizações em Portugal: Perspetivas Profissionais**

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

Daniela Carvalho Alves

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

OUTUBRO 2021



CATÓLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

A Identidade do Psicólogo do Trabalho e das Organizações em Portugal:
Perspetivas Profissionais

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

Daniela Carvalho Alves

Sob a Orientação da Prof.^a Doutora **Sílvia Pereira
Lopes**

Agradecimentos

O presente trabalho é fruto de muitas cooperações e apoio que tornaram a realização desta etapa possível. Assim, contei com a ajuda de algumas pessoas, e a elas expressei o meu grande e sincero agradecimento.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao corpo docente que me acompanhou ao longo de toda a minha formação. Gostaria de agradecer, especialmente, à Professora Sílvia Lopes pela incrível disponibilidade que teve ao longo de todo este processo e a compreensão que teve comigo. Agradeço pela orientação, partilha, por acreditar sempre no meu potencial e pelas suas palavras sempre motivadoras, que me deram alento nos momentos mais difíceis onde a ansiedade tentou se apoderar de mim.

Aos meus colegas e amigos da faculdade que estiveram sempre do meu lado neste percurso, apoiando-nos e motivando-nos mutuamente em todas as situações, entre lágrimas e sorrisos, nos momentos felizes e nos momentos desafiantes. Obrigada a todos vocês que me ajudaram a crescer e que caminharam sempre ao meu lado.

A todos os meus amigos e namorado, por me ajudarem e acreditarem em mim nestes últimos anos. Obrigada por tudo o que me ensinaram, por todo o incentivo que sempre me souberam dar, por me mostrarem que a minha força era maior que as minhas incertezas e por terem sempre uma boa dose de apoio e carinho para me oferecer.

À minha família, que de uma forma ou de outra sempre esteve presente para me apoiar.

E por último, mas não menos importante, aos meus pais, por nunca duvidarem de mim e sempre me incentivarem a lutar pelos meus sonhos. Muito obrigada pelas oportunidades que me deram e por terem sempre acreditado em mim. Obrigada por todo o vosso apoio e carinho incondicional que tanto me motivou nesta longa caminhada.

A todos vocês que me trouxeram ensinamentos, confiança, amor e carinho, que me permitiram chegar até aqui,

O meu mais sincero agradecimento!

Resumo

O presente estudo tem como objetivo explorar a identidade profissional dos Psicólogos em Portugal relacionando-a com a satisfação no trabalho, focando-se nos Psicólogos do Trabalho e das Organizações e na comparação com outras áreas de especialidade em Psicologia. De forma a alcançar o objetivo do estudo irão ser aplicados o *Psychologists' Professional Identity Questionnaire (PPIQ)* desenvolvido por Rosenlind e Bengtsson (2019), assim como o *Brief Index of Affective Job Satisfaction* desenvolvido por Thompson e Phua (2012), ambos adaptados à população portuguesa, sendo que o presente estudo serviu para validar o primeiro instrumento à população portuguesa. Este estudo foi conduzido com uma amostra transversal composta por 183 psicólogos portugueses que se encontram a exercer funções na sua área de especialização e uma amostra longitudinal, com dois momentos de recolha, com o total de 108 psicólogos portugueses. Foram realizados vários procedimentos estatísticos, nomeadamente análise fatorial exploratória, análise de consistência interna, estatística descritiva, comparação de valores médios e análise de correlações. Através das análises estatísticas realizadas, permitiu-se verificar que, a medida de identidade profissional traduzida para português, apresenta medidas psicométricas satisfatórias. Adicionalmente, este estudo permitiu identificar que tanto para psicólogos do trabalho e das organizações como para os psicólogos formados em outras áreas, a identidade profissional, nas cinco dimensões consideradas na presente investigação, tem relevância para a satisfação destes profissionais no seu trabalho. As implicações destes resultados serão discutidos no presente estudo.

Palavras-chave: psicólogos, psicologia do trabalho e das organizações, identidade profissional, satisfação no trabalho.

Abstract

This study aims to explore the professional identity of Psychologists in Portugal relating it to job satisfaction, focusing on Work and Organizational Psychologists and the comparison with other areas of speciality in Psychology. To reach the objective of the study, the Psychologists' Professional Identity Questionnaire (PPIQ) developed by Rosenlind and Bengtsson (2019) was applied, as well as the Brief Index of Affective Job Satisfaction developed by Thompson and Phua (2012), both adapted to Portuguese population, and the present study served to validate the first instrument for the Portuguese population. This study was conducted with a cross-sectional sample composed of 183 Portuguese psychologists who are working in their area of expertise and a longitudinal sample with two sampling points, with a total of 108 Portuguese psychologists. Several statistical procedures were performed, including exploratory factor analysis, internal consistency analysis, descriptive statistics, comparison of mean values and correlation analysis. Through the statistical analysis carried out, it was possible to verify that the measure of professional identity translated into Portuguese presents satisfactory psychometric measures. Additionally, this study allowed us to identify that both for work and organizational psychologists and psychologists trained in other areas, professional identity, in the five dimensions considered in this investigation, was relevant to the satisfaction of these professionals in their work. The implications of these results will be discussed in this study.

Keywords: psychologists, work and organizational psychology, professional identity, job satisfaction.

Índice

Índice de Figuras	8
Índice de Tabelas	8
1. Introdução	11
2. Enquadramento teórico	12
2.1. História da Psicologia do Trabalho e das Organizações: a Nível Nacional e Mundial	12
2.2. Funções do Psicólogo do Trabalho e das Organizações	20
2.3. Perspetivas dos Profissionais sobre Psicologia do Trabalho e das Organizações ..	23
2.4. As Principais Áreas da Psicologia: Psicologia Clínica e da Saúde vs Psicologia Educacional vs Psicologia do Trabalho e das Organizações	27
2.5. Identidade Profissional	30
2.5.1. Identidade Profissional dos Psicólogos	31
2.6. Satisfação no trabalho	33
3. Metodologia	34
3.1. Modelo Concetual, Objetivos e Questões de Investigação	34
3.2. Desenho de Estudo e Procedimentos	36
3.3. Amostra	37
3.4. Medidas	42
3.4.1. Questionário Sociodemográfico	42
3.4.2. Identidade Profissional do Psicólogo	42
3.4.3. Satisfação no Trabalho	46
4. Resultados	47
4.1. Análise Fatorial Exploratória (AFE) da Escala de Identidade Profissional dos Psicólogos	47
4.2. Alfa de Cronbach da Escala de Identidade Profissional dos Psicólogos	49
4.3. Análise Fatorial Exploratória (AFE) da Escala de Satisfação no Trabalho	50
4.4. Alfa de Cronbach da Escala de Satisfação no Trabalho	51
4.5. Verificação do Pressuposto de Normalidade	51
4.6. Especialidade em Psicologia e Identidade Profissional dos Psicólogos	55
4.7. Especialidade em Psicologia e Satisfação no Trabalho	56
4.8. Relação entre Identidade Profissional dos Psicólogos e Satisfação no Trabalho ..	57

4.9. Estudo Longitudinal.....	60
4.10. Comparação entre Matriz de Correlações em T1 ($n = 183$) com a Matriz de Correlações em T2 ($n = 108$).....	68
5. Discussão.....	71
6. Referências	77
Anexos.....	83

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo Concetual	35
----------------------------------	----

Índice de Tabelas

Tabela 1. Diferenças entre o antigo paradigma e o paradigma atual da PTO	18
Tabela 2. Diferenças entre as principais áreas científicas da Psicologia.....	27
Tabela 3. Dados sociodemográficos da amostra do estudo transversal.....	37
Tabela 4. Dados sociodemográficos da amostra transversal – Atividade profissional	38
Tabela 5. Remuneração por especialidade – amostra transversal	39
Tabela 6. Remuneração por especialidade e tempo de atividade – amostra transversal	40
Tabela 7. Caracterização da amostra estabelecendo comparação entre pessoas que participaram uma vez no estudo (T1) e pessoas que participaram duas vezes no estudo (T1 e T2)	40
Tabela 8. Escala de Identidade Profissional dos Psicólogos	43
Tabela 9. Escala de Satisfação no Trabalho	46
Tabela 10. Itens retidos após a 5ª AFE.....	48
Tabela 11. Itens retidos com base na comparação dos resultados da 5ª AFE com o previsto teoricamente na escala original (Rosenlind & Bengtsson, 2019).....	48
Tabela 12. Itens retidos com base na 6ª AFE	49
Tabela 13. Itens retidos com base na 7ª AFE	49
Tabela 14. Dimensões – alfa de Cronbach	49
Tabela 15. Dimensões – alfa de Cronbach	50
Tabela 16. AFE – Satisfação no trabalho	51
Tabela 17. Satisfação no Trabalho – alfa de Cronbach	51
Tabela 18. Teste de Distribuição Normal – amostra total	52
Tabela 19. Teste de Distribuição Normal – Psicologia Clínica.....	52
Tabela 20. Teste de Distribuição Normal – Educacional	53
Tabela 21. Teste de Distribuição Normal – Psicologia Organizacional.....	54
Tabela 22. Teste de Distribuição Normal – Outras Situações.....	54
Tabela 23. Comparação dos valores médios em função da especialidade – Identidade Profissional dos Psicólogos	55

Tabela 24. Comparação dos valores médios em função da especialidade – Satisfação no Trabalho.....	57
Tabela 25. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo para a amostra total ($n = 183$)	57
Tabela 26. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo para a Psicologia Clínica ($n = 91$).....	58
Tabela 27. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo para a subamostra Psicologia Educacional ($n = 22$)	58
Tabela 28. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo para a subamostra Psicologia Organizacional ($n = 44$).....	59
Tabela 29. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo para a subamostra Outras Situações ($n = 26$).....	60
Tabela 30. Identidade Profissional (T2) – alfa de Cronbach.....	60
Tabela 31. Satisfação no Trabalho(T2) – alfa de Cronbach	61
Tabela 32. Teste de Distribuição Normal – amostra total ($n = 108$; T2).....	61
Tabela 33. Teste de Distribuição Normal – Psicologia Clínica ($n = 58$; T2)	62
Tabela 34. Teste de Distribuição Normal – Psicologia Educacional ($n = 14$; T2).....	63
Tabela 35. Teste de Distribuição Normal – Psicologia Organizacional ($n = 23$; T2)	63
Tabela 36. Teste de Distribuição Normal – Outras situações ($n = 13$; T2).....	64
Tabela 37. Evolução dos valores médios das dimensões estudadas ($n = 108$; amostra longitudinal)	64
Tabela 38. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo (T2) para a amostra total ($n = 108$).....	65
Tabela 39. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo (T2) para a Psicologia Clínica ($n = 58$).....	66
Tabela 40. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo (T2) para a Psicologia Educacional ($n = 14$)	67
Tabela 41. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo (T2) para a Psicologia Organizacional ($n = 23$).....	67
Tabela 42. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo (T2) para Outras Situações ($n = 13$).....	68
Tabela 43. Comparação entre T1 e T2 para amostra total.....	69
Tabela 44. Comparação entre T1 e T2 para psicologia clínica	69
Tabela 45. Comparação entre T1 e T2 para psicologia educacional	70

Tabela 46. Comparação entre T1 e T2 para psicologia organizacional	70
Tabela 47. Comparação entre T1 e T2 para “Outros”	71

1. Introdução

As sociedades contemporâneas, têm vindo a passar por imensas transformações económicas, sociais, políticas e culturais, como tal, para atuar nas mesmas, as exigências de qualificação têm sido cada vez maiores (de Aguiar, 2006). De facto, face à transversalidade da problemática da identidade em todas as culturas e aos diversos grupos, acrescem as transformações sociais que ocorrem nos distintos campos de trabalho, tornando premente a necessidade de transformação e reconfiguração da identidade associada ao local de trabalho, ou seja da(s) identidade(s) profissional(ais) (Vozniak, Mesquita & Batista, 2016). Neste contexto, as exigências e lacunas que os psicólogos têm que preencher transformam-se e multiplicam-se e, conseqüentemente, a identidade profissional dos psicólogos adapta-se a este novo paradigma.

Posto isto, é necessário que a pesquisa das questões inerentes à identidade profissional acompanhe este quadro de alterações (Vozniak, Mesquita & Batista, 2016). Contudo, apesar de estarem a surgir cada vez mais estudos sobre este tema, ainda existem lacunas na literatura no que diz respeito especialmente à identidade profissional do psicólogo, nomeadamente os psicólogos do trabalho e das organizações, que são o maior foco do presente estudo.

Devido a esta lacuna, surgiu a necessidade da presente investigação, realizada no âmbito da Dissertação do Mestrado de Psicologia do Trabalho e das Organizações, da Universidade Católica Portuguesa do Centro Regional de Braga. Este estudo tem como objetivo principal analisar as qualidades psicométricas do instrumento de medida para avaliar a identidade profissional dos psicólogos, desenvolvido por Bengtsson e Rosenlind (2019), e traduzido e adaptado para a população portuguesa pela autora da presente investigação. Para além disso, ao longo deste estudo pretende-se verificar se existem diferenças nas variáveis em estudo consoante a especialidade de psicologia exercida (isto é, Psicologia Clínica, Psicologia Educacional e Psicologia Organizacional); estudar a relação entre as diferentes dimensões da identidade profissional do psicólogo e a satisfação no trabalho para a amostra total e consoante a especialidade de psicologia exercida (com maior foco nos psicólogos organizacionais); perceber a evolução das variáveis em estudo ao longo do tempo e comparar o padrão de relações entre variáveis obtido no estudo transversal com o obtido no estudo longitudinal.

De forma a alcançar os objetivos deste estudo foram colocadas diferentes questões de investigação. Será que a medida desenvolvida por Bengtsson e Rosenlind (2019) é adequada para medir a identidade profissional dos psicólogos portugueses? Esta medida é igualmente

adequada para todas as especialidades da psicologia? Quais são as dimensões da identidade profissional mais relevantes para o psicólogo organizacional? Será que diferem das restantes especialidades? Qual o nível de satisfação no trabalho dos psicólogos organizacionais? Será que difere das restantes especialidades? Qual a relação entre diferentes dimensões da identidade profissional do psicólogo organizacional e a satisfação no trabalho? Diferem das restantes especialidades? A identidade profissional e a satisfação no trabalho do psicólogo organizacional variam ao longo do tempo ou são variáveis estáveis? Diferem das restantes especialidades? O padrão de correlações entre as variáveis no estudo transversal é consistente com o observado no estudo longitudinal?

O presente estudo poderá ter contributos tanto para a teoria como para a prática. Em primeiro lugar, espera-se testar as qualidades psicométricas do instrumento desenvolvido por Bengtsson e Rosenlind (2019) com uma amostra recolhida em Portugal. Em segundo lugar, objetiva-se que esta investigação permita identificar se todas as dimensões analisadas neste estudo são importantes caracterizadoras da identidade profissional dos psicólogos. Adicionalmente, este estudo permitirá demonstrar se as diferentes dimensões que constituem a identidade profissional dos psicólogos estão significativamente relacionadas com uma satisfação no trabalho mais elevada.

2. Enquadramento teórico

2.1. História da Psicologia do Trabalho e das Organizações: a Nível Nacional e Mundial

No início do século XX, o primeiro psicólogo organizacional, na época conhecido como psicólogo Industrial, foi Walter Dill Scott, que revolucionou as práticas de seleção de pessoal e publicidade no início do século XX quando publicou o livro “A psicologia da publicidade, teoria e prática” em 1903. Posteriormente, Frank Gilbreth, surgiu em 1906 com um estudo sobre tempo e movimento com pedreiros (Schette, 2005).

Por outro lado, o primeiro psicólogo a escrever sistematicamente sobre o tema trabalho foi Hugo Münsterberg (Braverman, 1987). Braverman (1987) considera o livro de Münsterberg, intitulado “Psicologia e eficiência industrial”, como o primeiro esboço sistemático da Psicologia Industrial. O livro foi lançado em 1912, na Alemanha, e foi publicado

em inglês no ano seguinte, momento em que a economia capitalista, baseada na produção em série nas grandes fábricas, estava em franca expansão. Neste contexto, Münsterberg afirmou que o seu objetivo era “traçar os delineamentos de uma nova ciência que fosse o intermédio entre o moderno laboratório de Psicologia e os problemas da Economia da época, afirmando que as experiências psicológicas deveriam ser sistematicamente colocadas a serviço do comércio e da indústria” (Braverman, 1987). Isto é, Münsterberg procurava utilizar técnicas experimentais que possibilitassem atribuir o estatuto de ciência à Psicologia.

Malvezzi (1999), como referido em Bernardo, Oliveira, Souza e Sousa (2017), defende que a história da inserção da Psicologia no campo do trabalho revela uma trajetória de interdependência com as necessidades, valores e expectativas do processo de industrialização. Os autores afirmam ainda que, uma vez que a sua origem se deu na expansão industrial, esta nasce com o propósito de atender às necessidades colocadas pelo setor. Por isso, a denominação desse foco científico foi Psicologia Industrial, que predominou durante décadas (Bernardo, Oliveira, Souza & Sousa, 2017).

Schette (2005) afirmava que “a prática da chamada Psicologia Industrial resumia-se inicialmente à seleção profissional, na qual o psicólogo utilizava testes psicológicos, nos seus serviços de consultoria às indústrias e a outras organizações, para avaliar se o trabalhador se adequava ao trabalho para o qual estava a ser recrutado”. De acordo com Bendassolli (2012), a Psicologia Industrial tinha como propósito otimizar os processos produtivos por meio do controlo do desempenho e comportamento humano.

No decorrer do tempo, com o aumento da diversificação de teorias e métodos nesse campo, novas preocupações surgiram para além da problemática da produtividade (Bendassolli, 2012). A famosa experiência de Elton Mayo, realizada após a 1ª Guerra Mundial, compõe um dos momentos históricos mais determinantes para que ocorresse essa ampliação (Bernardo, Oliveira, Souza & Sousa, 2017).

Tratenberg (1999), afirma que a experiência de Hawthorne “veio comprovar a necessidade de ampliar a compreensão sobre os fatores sociais relacionados com o desempenho” - incluindo novas dimensões tais como: a motivação, o sentimento e a influência dos grupos. Contudo, a Psicologia Industrial, ainda mantinha o foco demasiado centrado somente no indivíduo. Apesar disso, foi possível obter melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores ao longo do tempo (Tractenberg, 1999).

Paralelamente, surge também a Medicina do Trabalho, o que levou à ampliação dos movimentos sindicais que vão, pouco a pouco, conseguindo obter conquistas para os trabalhadores (redução da carga de trabalho, férias remuneradas, apoio social, melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho, direitos à reforma, etc.). As análises críticas ao modo de produção capitalista argumentavam contra a exploração das pessoas mas também criticavam a mecanização e despersonalização do trabalhador (Desjourns, 1987, como referido em, Tractenberg, 1999).

De seguida, surgiu a Teoria Burocrática, inspirada na obra do sociólogo Max Weber, teoria bastante centrada na regulamentação e controlo administrativo. Valorizava a formalização da divisão do trabalho com base na especialização funcional de cada um dos trabalhadores, assim como a hierarquia rígida de poderes e responsabilidades, normas e procedimentos bem definidos, ou a promoção com base no desempenho. Em empresas com estas características normalmente as relações entre os colegas são bastante impessoais (Tractenberg, 1999).

Apesar de esta abordagem se adaptar bem a determinados tipos de organização e ambientes externos de desenvolvimento estável, foi posteriormente criticada por apresentar sérias falhas em dois aspetos fundamentais: as questões sociais dentro da organização e o problema da falta de flexibilidade das estruturas burocráticas frente às mudanças impostas pelo meio externo - inércia vs. adaptabilidade (Tractenberg, 1999).

Na década de 30, Mayo e colaboradores, desenvolvem a Escola das Relações Humanas, que se contrapõe à questão da falta de apoio social (Tractenberg, 1999). Mayo afirmava procurar recuperar o lado humano e social do trabalho, que tinha sido perdido em detrimento do tecnicismo e o individualismo dos modelos de organização do trabalho comuns da época. Salientava também, a importância dos sentimentos e das relações humanas dos trabalhadores entre si e com a gerência – apoio social por parte dos supervisores e colegas (Bernardo, Oliveira, Souza & Sousa, 2017). Foram inúmeras as suas contribuições para a humanização das organizações e das relações de trabalho através da utilização de conhecimentos científicos sobre motivação, comunicação e comportamento interpessoal, dinâmica de grupos, liderança e estudos sociais. Consequentemente, revolucionaram as abordagens psicológicas vigentes na época (Tractenberg, 1999).

Contudo, segundo Seligmann-Silva (2011), essa humanização desconsiderava os efeitos da atividade laboral propriamente dita nos trabalhadores. A proposta de Mayo consistia apenas

em aplicar técnicas que promovessem relações sociais mais amigáveis no local de trabalho, elevando a motivação dos assalariados, sem mudar o ambiente material ou a organização dos processos de trabalho. Assim como o autor, esta abordagem foi e tem sido criticada por diversos autores, ressaltou-se por exemplo que apesar de diferente na aparência, essa proposta apenas complementa os princípios de organização da produção fundamentados no taylorismo e o modelo de seleção de pessoal de Münsterberg (Seligmann-Silva, 2011). Com uma perspectiva semelhante, Huczynski (1993, como referido em Bernardo, Oliveira, Souza & Sousa, 2017), afirmou que a Escola de Relações Humanas, fundada por Mayo, representava, na verdade, apenas uma mudança nas táticas gerenciais em vez de uma transformação fundamental nos objetivos do trabalho.

A abordagem das Relações Humanas, criticada pelo excesso de romantismo e pela falta de pragmatismo, foi dando lugar a outras mais completas que a sucederam, tal como a Teoria Estruturalista da Administração. Segundo Tractenberg (1999), esta nova teoria pretendia ser uma síntese da Teoria Clássica e da Teoria das Relações Humanas. Esta inspirou-se na Teoria Burocrática e procurou uma conceção integrada das organizações, encaradas agora como estruturas sociais dinâmicas e complexas que se organizam e desenvolvem dentro de um campo de tensões, conflitos e contradições entre os aspetos formal e o informal, entre os objetivos organizacionais e individuais, procurando suprir as carências de flexibilidade e inovação das organizações.

Posto isto, começou a aumentar o reconhecimento das insuficiências da visão mecanicista e simplificadora, e a necessidade de um novo pensamento para dar conta de uma sociedade em processo acelerado de transformação (Tractenberg, 1999). Assuntos como a insegurança no emprego frente à ameaça de demissão, a ansiedade frente aos superiores, o *stress* e as pressões do trabalho; a falta de perspectivas de crescimento; a solidão e o vazio das relações unicamente profissionais; a falta de relações de amizade e lazer; a necessidade de comunicação, antes considerados secundários, passam a ser objeto de reivindicações (Tractenberg, 1999).

É dentro desse contexto que surgem as publicações sobre o Desenvolvimento Organizacional, nas décadas 60 e 70. Tractenberg (1999) afirma que o mesmo representa uma integração de várias abordagens anteriores, adotando uma “compreensão mais dinâmica da estrutura e dos processos de mudança organizacional e ao articular os aspetos técnicos com os aspetos sociais”, apoiando-se no avanço dos estudos psicológicos sobre motivação e comportamento humanos e a sua conseqüente influência dentro da dinâmica e estrutura das

organizações (e.g. Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow; Teorias X e Y de McGregor e de Likert sobre liderança, etc.) e adotando a perspectiva dos Sistemas Abertos de Von Bertalanffy.

Nasce assim a Psicologia Organizacional e do Trabalho, tal como é conhecida atualmente. A partir daqui as pesquisas na área proliferaram consideravelmente, debruçando-se entre problemas concretos e específicos para articulação de métodos, modelos e teorias mais gerais (Tractenberg, 1999). A partir da década de 1970, com o reconhecimento do trabalho nas organizações de serviços, a denominação que se impõe é Psicologia do Trabalho e das Organizações, o que marcou também a transição metodológica de um viés vincadamente psicométrico para outro mais pluralista (Viegas, 2018).

Para Tractenberg (1999), as décadas de 80 e 90 marcam a mudança brusca de uma era de crescimento e abundância para uma época de incerteza, a evolução do ambiente externo revelava-se caótico. Já eram notórias algumas das principais transformações globais que iriam ocorrer ao longo dessas décadas: a evolução de uma sociedade industrial para a sociedade da informação e da *high tech* (evolução exponencial das tecnologias levava à necessidade de especialização nas mesmas); a globalização da economia; a visão de longo prazo substituindo a de curto prazo; os movimentos de descentralização em diversas esferas (social, política, econômica etc.); a substituição de estruturas hierárquicas das organizações por estruturas mais flexíveis e em rede, e a acentuação do individualismo. Tractenberg (1999) acrescenta ainda outras mudanças mais específicas: o fim da Guerra Fria e a fragmentação do bloco soviético, que dá origem a uma nova ordem mundial multipolar; os problemas ambientais e a eclosão dos movimentos pró-ecológicos, legitimados pela crescente atuação das ONGs; a ameaça da SIDA; a superpopulação; as desigualdades sociais, a pobreza e o desemprego; a inflação e recessão mundiais; a escalada da violência e conflitos; a corrupção, o terrorismo e o crime organizado; as transformações radicais dos papéis do homem e da mulher, das relações de trabalho e da estrutura da família e, por último, a crescente reclamação por debates éticos e por uma nova espiritualidade.

Nos finais dos anos de 1980, Guerreiro Ramos denunciava o que ele identificava como a síndrome comportamentalista nas organizações (Ramos 1989, como referido por Bendassolli, 2012). Esta síndrome consistia em reduzir a ação humana a eventos comportamentais que eram o resultado de pressões sociais internalizadas. Isto é, o comportamento seria desprovido de conteúdo ético de validade geral, sendo apenas avaliado como funcional ou efetivo e situado

somente em um mundo determinado apenas por causas eficientes. Esta decorre da internalização do pensamento organizacional (Ramos 1989, como referido por Bendassolli, 2012).

Nas décadas mais recentes, a Psicologia, principalmente a Psicologia do Trabalho, tem-se interessado cada vez mais pelo que ocorre nos ambientes de trabalho, ampliando a importância desse campo de conhecimento para as demais áreas que se ocupam do mesmo tema (Viegas, 2018). No capitalismo flexível ocorre uma mudança nas formas de subjetivação da experiência de trabalho, do sentido e do valor que se confere ao mesmo, deslocando cada vez mais o foco do esforço físico para o esforço intelectual e emocional. Conseqüentemente, colocou em evidência as capacidades subjetivas dos trabalhadores, que se tornaram mais visíveis e objeto de maior atenção da gestão empresarial e do pensamento científico. No que respeita à qualificação, o capitalismo flexível exige capacidade de raciocínio mais complexo, elevando a necessidade de escolaridade da força de trabalho (Blanch & Cantera, 2008).

Segundo Blanch e Cantera (2008), o trabalho precário constitui um problema de saúde pública e de vulnerabilidade social o que, conseqüentemente pode levar a uma crise de identidade profissional (podendo afetar o contrato psicológico e o compromisso do colaborador para com a organização) e também pode provocar elevados níveis de mal-estar e insatisfação gerados pela incerteza e insegurança no emprego e uma grande dificuldade em planejar e gerir a carreira profissional e familiar. Como resultado, um balanço da psicologia das organizações na atualidade atesta grande diversidade temática e uma aparente diluição da síndrome comportamentalista (Bendassolli, 2012). A psicologia organizacional ainda hoje é apontada como demasiadamente preocupada com questões de eficiência e produtividade, em detrimento de outras dimensões fundamentais da experiência humana com o trabalho. Contudo, é possível notar um importante crescimento da preocupação com questões sobre higiene, saúde e bem-estar no trabalho (Bendassolli, 2012).

Atualmente encontramos-nos numa época de mudança de paradigmas, de esgotamento do modelo tradicional e a construção do modelo futuro (paradigma atual). As organizações adotaram uma série de modelos, estratégias e táticas gerenciais, a que se denominou de Reestruturação Competitiva, procurando-se desenvolver, adaptar e, por vezes, sobreviver aos cenários instáveis provocados pelas rápidas transformações (Tractenberg, 1999). Como consequência, dá-se a multiplicação de programas de planejamento estratégico, reengenharia, capacitação profissional, entre outros. Proliferaram também neologismos de todo o tipo para

acomodar conceitos, muitos dos quais representavam reedições de ideias preexistentes (energização, *downsizing*, *empowerment*, *learning organization*, *intrapreneur*, *coaching* etc.) (Tractenberg,1999). Devido a estes fenómenos, as organizações passaram a cobrar dos seus psicólogos um rápido ajustamento das suas metodologias e estratégias de ação. Consequentemente, forçou grande parte dos psicólogos organizacionais a abraçarem novamente, sem nenhuma crítica e com pouquíssima reflexão, idéias, princípios e pressupostos baseados nas teorias administrativas (Heloani, 1999).

Na Tabela 1 é possível observar as diferenças entre o paradigma antigo (mecanicista e simplificador) e o paradigma atual (dinâmico e complexo).

Tabela 1. Diferenças entre o antigo paradigma e o paradigma atual da PTO.

	Antigo Paradigma	Paradigma Atual
Visão sobre as metas da organização	<ul style="list-style-type: none"> • Meta geral da organização: o lucro; • Crescer ilimitadamente e produzir ao máximo; • Imediatismo (curto prazo); • Apenas os líderes conhecem as metas da organização; • O principal é o capital financeiro e físico da organização. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meta geral da organização: o lucro e a felicidade dos colaboradores; • Flexibilizar a produção e inovar ao máximo; • Visão de resultados (médio e longo prazo); • Transparência: todos devem conhecer as metas da organização; • Principal é o capital intelectual, são as pessoas da organização.
Visão sobre o ambiente externo e o futuro da organização	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente externo estável, com nichos inexplorados, permitindo a expansão; • Perspetiva de crescimento contínuo e planeado. Futuro previsível; • Descompromisso com o ambiente externo amplo (meio ambiente, sociedade, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente externo altamente competitivo; • Perspetiva de desenvolvimento estratégico e descontínuo. Futuro incerto e ambíguo (projeção de cenários e tendências); • Compromisso com o ambiente externo amplo (ecologia, cidadania, educação, etc.).
Visão sobre a estrutura da organização	<ul style="list-style-type: none"> • Estrutura burocratizada, regida por normas, procedimentos e papéis rígidos; • Organograma “afilado” (elevado número de níveis hierárquicos); • Estrutura e processos fixos (treino e capacitação tradicionais). 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Downsizing</i> e <i>rightsizing</i>. Flexibilização da estrutura e divisão em unidades estratégicas de negócios (células), regidas por diretrizes; • Organograma “achatado” (redução dos níveis hierárquicos) • Estrutura e processos organizacionais evolutivos (<i>learning organization</i>).

<p>Visão sobre o perfil e papel das lideranças</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liderança rígida, autocrática, centralizada, paternalista (relação complementar, “de cima para baixo”); • Uso da informação principalmente para o controlo. Prioridade: gerir processos. • Motivação com base no estímulo à competição (atitude “ganha-perde”). 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderança situacional, democrática (incentiva a participação e promove a delegação); • Uso da informação para tomada de decisões estratégicas. Prioridade: gerir pessoas. • Motivação com base no estímulo à cooperação (atitude “ganha-ganha”).
<p>Visão sobre as relações interpessoais</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relações impessoais com valorização da competição. Pouca atenção ao clima organizacional (conflitos). • Masculinização do trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relações interpessoais com valorização da cooperação (equipas). • Preocupação com a cultura e clima organizacionais. • Feminização do trabalho.
<p>Visão sobre a natureza, processo e resultado do trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorização das habilidades técnicas, racionais do trabalhador (QI). • Linha de produção. Trabalhos manuais, burocráticos e mecânicos. Cumprir ordens. • Disjunção racional-emocional-corporal, trabalho-estudo-lazer e trabalho-projeto de vida. • Fragmentação do trabalho (divisão das tarefas, superespecialização). Visão estreita das tarefas e da empresa (<i>know-how</i>). • Jornada de trabalho rígida. Centralização do local de trabalho (fábrica e escritório). • Remuneração fixa. • Visão estreita da Qualidade Total: foco no produto, sem qualidade de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valorização das habilidades técnicas, racionais juntamente com as habilidades relacionais, e com a intuição e criatividade no trabalho (QE). • Células de trabalho. Trabalho intelectual. Criar, empreender, tomar decisões. • Integração racional-emocional-corporal, trabalho-estudo-lazer e trabalho-projeto de vida. • Integração do trabalho (multitarefa, multiespecialização). • Visão ampla do processo de produção e da empresa (<i>know-why</i>). • Jornada de trabalho mais flexível. Descentralização do local de trabalho (<i>home-office</i>, organizações virtuais). • Remuneração variável (lucros repartidos). • Visão ampla da Qualidade Total: foco no cliente e na qualidade de vida.
<p>Visão sobre a área de RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fechado, centralizado e burocrático. • Sentido de atuação restrito a técnicas e processos (nível tático e operacional). • Foco mais racional, objetivista, nomotético. • Influência da Psicometria, Psicologia Social, Sociologia e Administração. • Visão monodisciplinar. • “Recursos Humanos” (RH). 	<ul style="list-style-type: none"> • Aberto, descentralizado, flexível, visível (<i>endomarketing</i>). • Sentido de atuação ampliado (atuação em todos os níveis, inclusive na formulação de estratégias e políticas organizacionais). • Foco mais subjetivista, ideográfico. • Grupos de avaliação/seleção substituindo o uso de testes. • Influência das teorias cognitivistas, Psicanálise,

		Antropologia e abordagens “alternativas”. <ul style="list-style-type: none"> • Visão pluralista, multidisciplinar. • “Seres Humanos” (SH).
--	--	---

Fonte: Retirado de Tractenberg, L. (1999, p. 11).

Através do estudo da história da Psicologia, é possível perceber que a relação da Psicologia com o mundo do trabalho nasceu e consolidou-se pela sua prática vinculada às necessidades gerenciais de cada época, trabalhando a partir do pressuposto de que estão apenas a oferecer um serviço que visa favorecer tanto os proprietários como os trabalhadores (Bernardo, Oliveira, Souza & Sousa, 2017).

2.2. Funções dos Psicólogos do Trabalho e das Organizações.

Furnham (2001) utiliza os termos Psicologia Aplicada e Psicologia dos Negócios como sinónimo de Psicologia Organizacional. Na Grã-Bretanha, a Psicologia Ocupacional é chamada de Comportamento Organizacional, termo utilizado para se referirem à área de estudo. Os psicólogos europeus, têm utilizado principalmente os termos Psicologia Vocacional e Psicologia do Trabalho para se referirem à Psicologia dos Negócios. Já o termo Psicologia Industrial e Organizacional é utilizado essencialmente apenas nos EUA, e une os interesses da antiga Psicologia Industrial com os interesses mais recentes da Psicologia Organizacional (Schette, 2005). Zanelli (2002) considera a denominação Psicologia Organizacional e do Trabalho a mais apropriada uma vez que, abrange os fatores contextuais imediatos do trabalho assim como, as características organizacionais que exercem influência sobre o comportamento do colaborador.

No presente estudo, optou-se por utilizar o termo Psicologia Organizacional e do Trabalho (PTO) por ser esta a denominação mais utilizada na comunidade científica e nos meios organizacionais portugueses, considerando por outro lado que este é o termo que melhor abrange toda a interdisciplinaridade desta área científica. Tal como o seu nome indica, a PTO tem o trabalho como principal foco de estudo. O trabalho constitui na atualidade, uma característica fundamental da civilização, constituindo um modo de produção da vida social, política, cultural e psicológica (Blanch et al., 2012).

De acordo com a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP, 2015), o âmbito de atuação dos Psicólogos do Trabalho é alargado e diverso, tendo como destinatários as organizações

públicas e privadas, de qualquer setor de atividade, e todos os seus elementos (colaboradores, supervisores, gestores, líderes). Os Psicólogos do Trabalho intervêm tanto a nível organizacional como a nível individual, visando melhorar o desempenho, a satisfação e a produtividade laborais e zelar pelo bem-estar dos Recursos Humanos das organizações.

Os Psicólogos do Trabalho aplicam os conhecimentos científicos da Psicologia aos comportamentos organizacionais e à gestão de Recursos Humanos, baseando a sua ação em teorias e práticas científicas muito investigadas e de eficácia comprovada, o que conseqüentemente, tem vindo a assumir uma importância crescente e decisiva as empresas atualmente (OPP, 2015).

É possível observar nas inúmeras evidências científicas, que os Psicólogos se podem tornar em um contributo fundamental nas vidas dos indivíduos, nas realidades sociais e económicas das organizações, havendo bastantes provas da sua eficácia, do custo-benefício e dos resultados positivos da sua ação. Por outro lado, o Psicólogo do Trabalho pode ainda potenciar a melhoria contínua da organização, o que permite à organização atingir os seus objetivos, que por sua vez, permite aumentar a qualidade de vida dos colaboradores em contexto laboral (OPP, 2015).

Segundo a OPP (2015), as organizações são valorizadas pela multiplicidade de competências e funções do Psicólogo do Trabalho, o que contribui para um bom clima organizacional e para o aumento da produtividade e volume de negócios. Assim sendo, a abordagem de um Psicólogo do Trabalho que trabalhe numa organização deve ser interdisciplinar e privilegiar a colaboração com outros profissionais.

Conseqüentemente, os contextos onde o especialista desenvolve a sua atividade são também muito variados, podendo variar entre empresas, organizações com ou sem fins lucrativos, instituições particulares de solidariedade social e organizações não-governamentais (OPP, 2016).

Nesta área, o psicólogo desenvolve um leque variado de funções, designadamente: no âmbito do recrutamento, seleção e acolhimento; do desenvolvimento de competências; do desenvolvimento organizacional e reestruturação; do *assessment* e desenvolvimento de potencial; do desenvolvimento de carreira; da gestão de desempenho; o desenvolvimento e comportamento organizacional; da conceptualização e representação social; da intervenção

social e comunitária; do reconhecimento e gestão da compensação e da gestão e coordenação de organizações (OPP, 2016).

A área da Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações do ponto de vista da intervenção dos psicólogos tem um alcance bastante alargado e portanto a ideia das especialidades é uma forma de direccionar os psicólogos do ponto de vista da sua formação ao longo da vida e poderem aprofundar conhecimentos e práticas em domínios específicos da sua intervenção, daí a necessidade de haver caminhos formativos para uma especialização que habilitem de facto os psicólogos a produzirem a mais-valia pretendida no âmbito das suas intervenções (OPP, 2016).

Torna-se então importante ressaltar que para exercer o papel de Psicólogo do Trabalho e realizar atos psicológicos é fundamental ser membro da Ordem dos Psicólogos Portugueses. É também obrigatório que os Psicólogos cumpram um Código Deontológico que promove um conjunto de princípios éticos fundamentais para a realização de qualquer intervenção psicológica, de forma a assegurar que são prestados serviços de qualidade (OPP, 2015).

Tal como referido pela OPP (2015), o Psicólogo do Trabalho deve ter as seguintes competências básicas para desempenhar as suas funções: “conhecimento científico na área da Psicologia (bases biológicas, cognitivas, afetivas, sociais e culturais do comportamento; avaliação e diagnóstico; tratamento, intervenção, prevenção e promoção; métodos de investigação e estatística; assuntos éticos, legais e profissionais); conhecimento científico na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações (gestão de recursos humanos, recrutamento e selecção, provas de avaliação de competências e atitudes, orientação vocacional e profissional, direito laboral, psicologia económica, estatística, gestão empresarial, segurança e saúde no trabalho); competência cultural e interpessoal (tal como a aplicação integrada da teoria e comunicação eficaz com indivíduos, famílias, grupos, comunidades e organizações; atitude colaborativa; capacidade de escuta; gestão do conflito) e capacidade de trabalho em equipa e coordenação de grupos de trabalho; a avaliação Psicológica (aplicação de critérios baseados na evidência na selecção e utilização de métodos de avaliação; administração, cotação, interpretação e síntese de resultados de vários métodos de avaliação de acordo com as regras e a investigação psicométrica; formulação de diagnósticos, recomendações e opiniões profissionais com base em resultados de avaliação; comunicação de resultados de avaliação de modo integrado); a intervenção Psicológica, supervisão e consultadoria (por exemplo, selecção e aplicação de intervenções que respondam às necessidades das organizações; selecção e

aplicação de intervenções com o objectivo de tratar problemas específicos; promoção da saúde e do bem-estar; melhoria do desempenho individual e organizacional; redução dos factores de risco; aumento dos factores de protecção e resiliência; desenvolvimento de actividades de consultadoria com outros profissionais e profissões); raciocínio crítico e tomada de decisão baseada em metodologias e conhecimentos validados e comprovados (evidências científicas) provenientes da investigação científica em várias áreas relacionadas com a Psicologia e o mundo do trabalho; profissionalismo e ética; e, por último, competências pessoais como a integridade, a responsabilidade, a preocupação com o bem-estar dos outros e uma identidade pessoal enquanto Psicólogo, que integre o conhecimento científico e a prática; capacidade de organização e planificação” (p. 14).

O contributo dos Psicólogos do Trabalho pode ser valioso também noutros papéis ou áreas, dada a sua compreensão global da complexidade da realidade humana e organizacional (OPP, 2015).

2.3. Perspetivas dos profissionais sobre a Psicologia do Trabalho e das Organizações

Os autores Coelho-Lima, Costa e Yamamoto (2011) realizaram um estudo de revisão sistemática onde analisaram as características da profissão de psicólogo organizacional e do trabalho a partir do estudo da produção científica sobre o tema. Neste estudo os autores analisaram 22 artigos científicos a partir de bases de dados eletrónicas, sendo possível obter uma pequena perceção de qual é o papel dos psicólogos do trabalho e das organizações assim como qual a sua perspetiva em relação à sua própria profissão.

Foi possível extrair o tipo de relação esperada entre o psicólogo com a empresa e com os trabalhadores. Percebe-se o compromisso do psicólogo primeiramente com as empresas e posteriormente com os trabalhadores. Para os autores é necessário que se atue junto aos sujeitos que compõem a organização a fim de se aperfeiçoar o desempenho da empresa. Estão inseridas as considerações de que o psicólogo deve atuar em setores de Recursos Humanos e de forma macro organizacional (Coelho-Lima, Costa & Yamamoto, 2011).

Este estudo identificou publicações que colocam lado a lado o compromisso com a empresa e com os trabalhadores e que expressam a impossibilidade de o psicólogo escapar do seu duplo compromisso dentro das organizações: por um lado, deve atuar a favor do

desenvolvimento dos trabalhadores, realizando atividades voltadas para a promoção de saúde mental dos mesmos; por outro, o psicólogo deve atuar em prol dos resultados empresariais, principalmente quanto à incrementação de estratégias para a melhoria da produtividade e competitividade (Coelho-Lima, Costa & Yamamoto, 2011).

É possível observar nessas publicações a visão de que o psicólogo dever-se-ia comprometer prioritariamente com os trabalhadores, estando em segundo plano o compromisso com a empresa. Apresentam essa posição, na medida em que apontam o psicólogo como um profissional que deveria possuir, no horizonte final das suas ações propostas, a intenção da melhoria da qualidade e das condições de trabalho do colaborador. Por outro lado, foram identificadas publicações que radicalizam essa proposta e consideram que os psicólogos nos contextos do trabalho, deveriam promover o desenvolvimento e emancipação dos trabalhadores, atuando conforme as necessidades dos homens e mulheres e não do sistema (Coelho-Lima, Costa & Yamamoto, 2011).

No estudo é possível observar avaliações negativas que os próprios psicólogos fazem da sua atividade profissional. Uma das publicações estudadas apontou que esses profissionais avaliavam negativamente, principalmente, a remuneração, a satisfação com o trabalho e as condições para atuação e interação com outros profissionais. Essas questões são atualizadas ao longo dos anos e adiciona-se, a esse quadro, o desconhecimento das lideranças organizacionais sobre o real papel do psicólogo nesse contexto, a carga excessiva de trabalho e a deterioração de outras esferas da vida do psicólogo em favor da sua atividade profissional (Coelho-Lima, Costa & Yamamoto, 2011).

No estudo está presente também uma crítica mais geral sobre o desfasamento entre a teoria e prática destes profissionais (Coelho-Lima, Costa & Yamamoto, 2011). Na segunda metade de 1980, um artigo afirmou que o psicólogo do trabalho e das organizações se encontrava teórico-metodologicamente desamparado. Dez anos depois, um artigo relatou que a principal falta de fundamentação é com a relação ao mundo do trabalho, relações de trabalho e processos grupais, além de o profissional possuir uma visão arcaica sob o fenômeno humano. Já sobre o desfasamento da atuação, denunciava-se a carência de fundamentação crítica e integrativa dos profissionais, atrelada a uma atuação superficial e criticava-se a permanência do psicólogo nos níveis técnicos de ação, tendo dificuldades de inserção nos níveis estratégicos da empresa (Coelho-Lima, Costa & Yamamoto, 2011).

Outra perspetiva relaciona-se ao comportamento dos profissionais que priorizavam a área da psicologia clínica, em detrimento das demais áreas, acusando como causas dessa situação: a descaracterização da identidade profissional do psicólogo no contexto do trabalho, a negligência da compreensão do comportamento a partir do paradigma do trabalho, em favor da dicotomia saudável/não saudável, que se mostra contraproducente e a desvalorização das atividades específicas do ambiente organizacional, quando comparado com a atuação nos consultórios particulares (Coelho-Lima, Costa & Yamamoto, 2011).

Por outro lado, a perspetiva que reúne maior volume, tanto de comentários como de artigos publicados, trata-se da deficiência na formação do psicólogo para atuar no contexto do trabalho. Essa crítica está presente na literatura do final da década de 70, que relaciona a má formação desse psicólogo à limitação da sua ação e à dificuldade de inserção plena dentro das indústrias. As problemáticas apontadas mais recorrentemente relacionadas à formação desse psicólogo são: a prioridade dos currículos para disciplinas e conteúdos eminentemente clínicos; a formação de um profissional liberal, distante da realidade de atuação desse psicólogo; a disparidade entre o profissional formado e a realidade social do país; e o deficit no ensino de temas como processos organizacionais, realidade económica e social e a saúde mental do trabalhador (Coelho-Lima, Costa & Yamamoto, 2011).

Na publicação realizada pela OPP, é possível observar também diversas perspetivas dos profissionais sobre a especialização em PTO. Um dos profissionais relata (OPP, 2016a):

“Sou psicólogo e trabalho no Departamento de Recursos Humanos de uma empresa, desempenhando funções na área de recrutamento e seleção, mas também na implementação de ações de formação aos colaboradores e na realização de consultoria e assessoria aos elementos da direção. Neste momento, existe uma grande competição entre nós e outros profissionais de Recursos Humanos. O título de Especialista em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações vai permitir distinguir a minha formação da dos restantes profissionais.” (p. 15).

Numa outra perspetiva, um segundo profissional demonstra o seu interesse pela PTO, considerando pertinente a realização de uma especialização na área de forma a investir na sua atividade profissional atual. O profissional relata (OPP, 2016a):

“Trabalho há 32 anos no Departamento de Recursos Humanos de uma empresa, intervindo ao nível da seleção e organização dos recursos humanos bem como na promoção da saúde em contexto laboral. Neste âmbito, encontramos-nos a implementar um programa de *Coaching* que visa a redução do *stress* e dos conflitos interpessoais, de forma a promover o bem-estar dos colaboradores e da organização. Os resultados têm sido positivos, pelo que pretendo continuar a investir nesta área. Por isso vou candidatar-me à Especialidade de Psicologia Social, Trabalho e das Organizações e à Especialidade Avançada de *Coaching* Psicológico para valorizar a minha formação específica nesta área.” (p. 15).

Um outro profissional da área da Psicologia do Trabalho e das Organizações demonstra o seu interesse por esta área para enriquecimento da sua atividade profissional, relatando (OPP, 2016a):

“Sou psicóloga e trabalho numa Instituição Privada de Solidariedade Social, realizando intervenção comunitária com crianças e idosos residentes na zona onde esta IPSS se encontra inserida. Uma vez que sempre gostei da área clínica, faço consulta psicológica a tempo parcial no Consultório privado de uma colega. Quero candidatar-me à Especialidade de Psicologia Clínica e da Saúde e à Especialidade de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações uma vez que as duas áreas refletem o meu percurso profissional em Psicologia.” (p. 16).

Nessa publicação da OPP, é possível encontrar um último relato de um psicólogo acerca da sua opinião em relação à área. O profissional relata que (OPP, 2016a):

“Há cerca de 10 anos que trabalho como psicólogo, na área do marketing e estudos de mercado numa empresa, realizando também formação aos colaboradores e elementos da direção. Sempre foi difícil explicar aos meus colegas o que fazia um psicólogo nesta área e, por isso, sinto que a minha função era desvalorizada. Vou candidatar-me à especialidade de Psicologia do trabalho, social e das organizações uma vez que vai permitir reconhecer todo o investimento realizado nesta área bem como a valorização da minha área de atividade.” (p. 16).

Em suma, apesar das críticas acerca da área da PTO, é possível concluir que cada vez mais esta área tem ganho reconhecimento no mercado de trabalho. Consequentemente tem havido um aumento nas evidências científicas que comprovam os benefícios da atuação dos psicólogos do trabalho, tanto para as organizações como para os trabalhadores.

2.4. As Principais Áreas da Psicologia: Psicologia Clínica e da Saúde vs Psicologia Educacional vs Psicologia do Trabalho e das Organizações

Visto que o principal objetivo deste estudo é perceber de que forma os PTO percebem a sua identidade profissional e compará-la com a dos restantes psicólogos, de outras áreas de especialização da Psicologia, bem como compreender melhor qual o papel e funções dos PTO, na tabela abaixo, apresentam-se as principais diferenças e semelhanças entre as principais áreas de especialização da psicologia, conforme reconhecido pela OPP (2016), a saber: Psicologia Clínica e da Saúde, Psicologia Educacional e Psicologia do Trabalho e das Organizações.

Tabela 2. Diferenças entre as principais áreas científicas da Psicologia.

Psicologia Clínica e da Saúde	Psicologia Educacional	Psicologia do Trabalho e das Organizações
<p><u>Avaliação Psicológica e Psicossocial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Avaliação, diagnóstico, análise e monitorização do estado de saúde, funcionamento psicológico, necessidades e indicadores psicossociais; • Avaliação e monitorização dos processos e resultados dos projetos e programas de saúde comunitários; • Avaliação da qualidade, da humanização e do impacto na saúde da população de prestação dos cuidados de saúde. 	<p><u>Avaliação Psicológica e Psicopedagógica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Avaliação do funcionamento de indivíduos, grupos ou sistemas; • Avaliação do desenvolvimento, aprendizagem e comportamento, das dinâmicas familiares, das organizações e comunidades educativas e do bem-estar e qualidade de vida; • Monitorização do desenvolvimento e progresso escolar e do desenvolvimento vocacional e da carreira • Avaliação institucional – avaliação de infraestruturas e dos recursos disponíveis; • Avaliação da eficiência e eficácia educativa. 	<p><u>Avaliação psicológica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Avaliação psicológica aos colaboradores; • Diagnóstico psicossocial da Organização; • Monitorização dos respetivos indicadores: características da organização do trabalho, clima organizacional, riscos psicossociais, a saúde e o bem-estar dos colaboradores.
<p><u>Intervenção:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevenção da doença e dos problemas de saúde; 	<p><u>Intervenção:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervenção junto de alunos/as e formandos/as; 	<p><u>Intervenção:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Avaliação, prevenção e intervenção nos riscos psicossociais;

Psicologia Clínica e da Saúde	Psicologia Educacional	Psicologia do Trabalho e das Organizações
<ul style="list-style-type: none"> • Promoção da saúde; • Planos de ação e intervenção em saúde; • Educação para a literacia em saúde; • Capacitação dos consumidores de saúde; • Comunicação pública de informação relevante sobre saúde; • Diminuição das desigualdades em saúde; • Acompanhamento psicológico de crianças, jovens, adultos e idosos; • Intervenção psicológica junto de grupos; • Intervenção em situações de crise e emergência. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenção no sucesso educativo; • Intervenção nas competências de vida, bem-estar e realização pessoal; • Intervenção nas Necessidades Educativas Especiais; • Intervenção no Desenvolvimento Vocacional e de Carreira; • Intervenção junto de Famílias e Encarregados/as de Educação; • Intervenção junto de Profissionais de Educação e Outros Técnicos Especializados; • Intervenção em parceria com Serviços e Estruturas da Comunidade; • Intervenção em parceria com Serviços e Estruturas da Comunidade; • Intervenção em situações de Crise e Emergência; • Intervenção junto de Adultos Idosos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção da saúde ocupacional; • Organização e desenvolvimento de RH; • Seleção, avaliação e orientação de RH; • Promoção da motivação e satisfação laborais; • Melhoria dos canais de comunicação; • Resolução de conflitos laborais; • Gestão da qualidade; • Investigação comercial e Marketing; • Fomentar a criatividade e a inovação; • Intervenção em situações de crise e emergência.
<p><u>Formação:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento e implementação de ações de formação, educação e sensibilização para a saúde; • Organização e gestão de atividades de formação de outros profissionais de saúde. 	<p><u>Formação:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento e implementação de ações de formação, educação ou sensibilização nos contextos educativos; • Identificação e valorização da formação contínua; • Desenho e elaboração de programas formativos e de desenvolvimento pessoal e profissional; • Implementação, monitorização e avaliação desses programas. 	<p><u>Formação:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar, desenvolver e implementar ações de formação, educação ou sensibilização; • Organizar e gerir atividades de formação de profissionais.
<p><u>Coordenação:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordenação e Gestão de Projetos; • Coordenação e Supervisão. 	<p><u>Apoio Psicológico e Psicopedagógico:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervenção em crianças, jovens e adultos com o objetivo de promover o seu bem-estar e funcionalidade; • Apoio psicológico e psicopedagógico no domínio académico-escolar, socio-emocional, comportamental, vocacional e/ou profissional. 	<p><u>Coaching:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoção do potencial dos trabalhadores; • Melhoria da experiência de vida e bem-estar dos indivíduos, grupos e organizações; • Desenvolvimento profissional; • Desenvolvimento das capacidades de liderança, gestão de <i>stress</i>, gestão dos conflitos, gestão de relacionamentos

Psicologia Clínica e da Saúde	Psicologia Educacional	Psicologia do Trabalho e das Organizações
		interpessoais e desenvolvimento do controlo emocional.
<p><u>Consultadoria</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultadoria na área da saúde; • Assessoria aos decisores no planeamento estratégico, desenvolvimento, implementação e avaliação de políticas; • Colaboração na criação de sistemas tecnológicos de informação de saúde; • Colaboração no desenvolvimento de tecnologias de saúde; • Conceção e implementação de auditorias no contexto da saúde; • Colaboração no desenvolvimento de políticas e procedimentos operacionais das organizações da saúde; • Promoção das condições de trabalho e de Saúde (Física e Psicológica). 	<p><u>Consultadoria:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevenção e resolução dos problemas académicos-escolares, socio-emocionais, comportamentais, entre outros, apoiando a conceção, monitorização e avaliação de intervenções, a serem implementadas por outros; • Seleção, avaliação e orientação dos alunos/as, formandos/as, formadores e outros profissionais, contribuindo para uma maior adequação das respostas educativas e o apoio à tomada de decisão em matéria de recursos humanos; • Planificação, gestão, monitorização e avaliação de projetos, medidas e políticas educativas, tendo em vista, nomeadamente, a diversificação e gestão curricular, a diferenciação e inovação pedagógica, a mudança organizacional e educacional. 	<p><u>Consultadoria:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seleção, avaliação e orientação de recursos humanos. • Consultadoria e Assessoria à Direção
<p><u>Investigação:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conhecer, executar, redigir e apresentar investigação na área da saúde. 	<p><u>Investigação:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conhecer, executar, redigir e apresentar investigação na área da educação. 	<p><u>Investigação:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conhecer, executar, redigir e apresentar investigação na área do trabalho e das organizações.
<p><u>Outras:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Participação na elaboração de processos de candidatura a financiamentos na área da saúde; • Elaboração e emissão de opiniões, declarações, pareceres e relatórios técnico-científicos, escritos ou orais, na área da Psicologia da Saúde do comportamento humano; • Docência. 	<p><u>Outras:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboração e emissão de opiniões, declarações, pareceres e relatórios técnico-científicos, escritos ou orais, no âmbito da especialidade; • Apoio à realização de estudos científicos com o objetivo de melhorar a competência, a eficiência e eficácia dos serviços prestados pelas instituições em que trabalham, ou para as quais prestam serviços; • Promover medidas e políticas educativas 	<p><u>Outras:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboração e emissão de opiniões, declarações, pareceres e relatórios técnico-científicos, escritos ou orais, na área da Psicologia do Trabalho; • Coordenação e supervisão de atividades relacionadas com a PTO; • Participação na elaboração de processos de candidatura a financiamentos no que diz respeito aos fatores humanos, aspetos comportamentais e impacto psicossocial.

Psicologia Clínica e da Saúde	Psicologia Educacional	Psicologia do Trabalho e das Organizações
	baseadas em evidência científica; <ul style="list-style-type: none"> • Colaboração na elaboração de processos de candidatura a financiamentos, nomeadamente, no que respeita aos fatores humanos, aspetos comportamentais e impacto psicossocial e educativo dos projetos a concurso; • Coordenação, gestão e supervisão de projetos, serviços e outros profissionais, incluindo outras/os psicólogas/os ou estagiárias/os de psicologia. 	

Fonte: Adaptado de OPP (2015, 2016b, 2017).

2.5. Identidade Profissional

A identidade profissional tem mostrado afetar a maneira como as pessoas se comportam nos seus locais de trabalho, como as pessoas se sentem sobre seu trabalho e o quão bem-sucedidas são na sua execução (Bengtsson & Rosenlind, 2019).

A nossa própria identidade e as identidades percebidas pelas pessoas ao nosso redor constituem um “livro de normas” fundamental para as nossas interações com o mundo ao nosso redor (Bengtsson & Rosenlind, 2019). Os rótulos de identidade ajudam-nos a informar quem somos, o que devemos e podemos fazer, bem como o que podemos esperar dos outros (Bengtsson & Rosenlind, 2019). As nossas identidades desenvolvem-se com base nas nossas interações com os outros e, em qualquer momento das nossas vidas, os nossos egos consistirão em múltiplas identidades diferentes, todas com o seu próprio conjunto de conhecimentos e comportamentos (Hogg & Vaughan, 2013).

Tajfel e Turner (2004) introduziram o conceito na sua Teoria da Identidade Social, onde dividiram a identidade em duas partes: a identidade interpessoal e a identidade intergrupar, que foram posteriormente renomeadas como *identidade pessoal* e *identidade social*. A nossa identidade pessoal é baseada principalmente na nossa personalidade, peculiaridades individuais e na forma como nos relacionamos com os outros, enquanto a nossa identidade intergrupar é baseada na nossa pertença a um grupo ou categoria específica (Hogg & Vaughan, 2013). A

nossa identidade profissional é um exemplo de identidade social (Bengtsson & Rosenlind, 2019).

Tan, Molen e Schmidt (2017) definiram a identidade profissional como “o *self* que foi desenvolvido com o compromisso de atuar com competência e legitimidade no contexto da profissão” (p. 1505). Segundo Turner e Knight (2015), a identidade profissional de uma pessoa serve como um guia para as ações e comportamentos nas áreas da vida em que ela atua como profissional e abrange as percepções sobre o que significa pertencer a uma profissão.

Segundo Goltz e Smith (2014), a identidade profissional é sobre o indivíduo se conectar com um conjunto de crenças, responsabilidades, valores, ética e premissas que distinguem a profissão escolhida das restantes. Monrouxe (2010) salienta também que a internalização da ética profissional por meio do processo de identificação facilita a regulação interna dos profissionais, permitindo que os indivíduos pratiquem com confiança e com um ‘comportamento profissional’, que por sua vez transmite aos outros confiança nas suas capacidades e habilidades. Uma vez que, quanto maior o grau de identificação com o papel de alguém, e quanto mais a pessoa internaliza essa identidade como uma parte do *self*, mais provável é que esse indivíduo desempenhe esse papel fielmente (Ashforth, 2001).

A falta de identidade profissional pode afetar diretamente a qualidade do trabalho por meio, por exemplo, da confusão de papéis (Bengtsson & Rosenlind, 2019). A falta de formação de uma identidade profissional pode levar ao descontentamento profissional e / ou um desejo de abandonar a profissão (Johnsrud, Heck, & Rosser, 2000). A identidade profissional é também fundamental para a identidade coletiva, que por sua vez é essencial para a promoção do sentimento de pertença entre os membros da profissão, o que conseqüentemente, garante a consistência entre os membros profissionais (Gazzola & Smith, 2007).

2.5.1. Identidade Profissional dos Psicólogos

Nas últimas décadas, a necessidade de compreender o *core* básico da intervenção psicológica tem-se tornado mais relevante, consequência das numerosas mudanças que ocorreram na formação dos psicólogos, nas perspectivas profissionais, e também, dada a expansão do mercado de trabalho (Esteves, Ricou, Franco, Campina, & Costa-Lobo, 2017).

“Tais considerações devem fazer-nos refletir sobre a identidade profissional dos psicólogos no presente e, conseqüentemente, sobre a identidade da Psicologia como área científica” (Esteves et al., 2019, p.6).

Devido ao grande aumento do número de psicólogos nos últimos anos e devido à inconsistência existente na identidade profissional desta classe, torna-se fulcral a existência de princípios éticos universais que sejam responsáveis pela regulação da profissão (Ricou, Sá, & Nunes, 2017).

Atualmente, o conhecimento com base empírica sobre o tema da identidade profissional dos psicólogos é muito limitado e apenas alguns estudos foram realizados nesta área. Conseqüentemente, pouco se sabe sobre as reais dimensões ou conteúdo da identidade profissional dos psicólogos.

Andersson e Feldin (2019), na esperança de esclarecer esta área e enriquecer a compreensão da identidade profissional dos psicólogos, conduziram um estudo qualitativo na Suécia com o objetivo de explorar como os psicólogos licenciados experientes descrevem as suas identidades profissionais. Este tema central foi então subdividido em quatro temas principais, a saber: confiável, presença ou consciência das convenções sociais, papel profissional e papel analítico.

O primeiro tema, “confiável”, referia-se a ser confiável, tal como o nome indica, assumir um papel de liderança, ser investido no desenvolvimento profissional, ser genuíno no trabalho e ser bem estruturado. O segundo tema consistia na “presença ou consciência das convenções sociais”, que se referiam à consciência das influências do local de trabalho, sentir um sentimento de pertença aos psicólogos como um grupo por meio de certos atributos ou visões comuns, e estar ciente das noções das pessoas sobre os psicólogos (ex: pessoas que acreditam que os psicólogos são indivíduos calorosos, misteriosos e leitores de mentes). O terceiro tema foi negociar ou navegar pelo “papel profissional”, que se referia a ser capaz de diferenciar a vida profissional da vida pessoal, sentir-se confiante ou inseguro quanto aos seus atributos profissionais e ser afetado pela profissão. O último tema envolveu ter um “papel analítico”, que poderia ser descrito como ter uma capacidade relacional, ser capaz de criar uma aliança com o cliente, ser empático, refletir sobre os processos internos e externos e ter valores orientados para as pessoas, como ver todas as pessoas como iguais (Andersson & Feldin, 2019).

Enquanto isso, Bengtsson e Rosenlind (2019), surgiram também com um estudo quantitativo na Suécia, também com o propósito de enriquecer a compreensão da identidade profissional dos psicólogos. Neste estudo, associam a identidade profissional dos psicólogos às variáveis: (1) “valores humanitários” para refletir os valores humanísticos relativos à bondade, ajuda, simpatia, capacitação e cordialidade; (2) “diretividade e foco externo” para refletir sobre o nível de assertividade com que os psicólogos realizam o seu trabalho e em que grau eles se concentram nas influências externas; (3) “confiança profissional” refletem o quão confortáveis e competentes os psicólogos se sentem nas suas funções profissionais e como eles se sentem capazes de executar as suas funções; (4) “conexão com a profissão” para reflectir até que ponto os psicólogos têm um sentido de pertença e identificação com sua profissão, bem como comportamentos de compromisso relacionados com a sua profissão; (5) “neutralidade” cujos itens refletem conceitos como manter a vida privada, pensamentos e emoções separados fora do trabalho; (6) “primazia da intuição” cujos itens refletem ideias sobre o trabalho de alguém ser um processo criativo e intuitivo, bem como ter um modo de trabalho mais espontâneo; por último o (7) “desenvolvimento profissional” cujos itens refletem comportamentos para promover o desenvolvimento profissional do psicólogo e a visão do psicólogo sobre a aprendizagem na profissão.

No presente trabalho, a identidade profissional dos psicólogos será analisada tendo por base o trabalho desenvolvido por Bengtsson e Rosenlind (2019). A escolha desta perspectiva e correspondente instrumento desenvolvido pelos autores, deve-se ao facto de este ter evidenciado boas qualidades psicométricas, demonstrado ter validade para analisar o construto.

2.6. Satisfação no Trabalho

A satisfação no trabalho tem sido um constructo importante na pesquisa sobre a gestão de grupos e organizações. Como Thompson e Phua (2012) argumentam, a satisfação no trabalho pode ser conceituada e operacionalizada como duas categorias conceitualmente diferentes. Por um lado, existe a satisfação cognitiva no trabalho (Moorman, 1993) e, por outro lado, existe a chamada satisfação afetiva no trabalho (Spector, 1997). A satisfação afetiva no trabalho é geralmente teorizada como um conceito unitário (Kalleberg, 1977). Esta incorpora uma resposta emocional positiva geral a um trabalho como um todo ou em geral (Moorman, 1993). Segundo Spector (1997), nesse sentido afetivo, “a satisfação no trabalho pode ser considerada como um sentimento global sobre [um] trabalho” (p. 2). A satisfação afetiva no trabalho é,

portanto, sinónimo do que os investigadores denominam, por vezes, de “satisfação geral” no trabalho, e é adequadamente medida com itens que mostram o quanto as pessoas, subjetiva e emocionalmente, gostam do seu trabalho como um todo (Thompson & Phua, 2012).

Por outro lado, segundo Moorman (1993), a satisfação cognitiva no trabalho é baseada numa avaliação mais lógica e racional de condições de trabalho. A satisfação cognitiva no trabalho, é “baseada em comparações que não dependem de julgamentos emocionais, mas em vez disso [em] avaliações de condições, oportunidades ou resultados” (Moorman, 1993, p. 762). Como tal, a satisfação cognitiva no trabalho é medida apropriadamente com itens que exploram avaliações de remuneração, oportunidades ou várias outras facetas de trabalho discrimináveis e calculáveis em termos comparativos ou outros termos razoavelmente objetivos (Locke, 1969).

Segundo Bakker e Demerouti (2014), uma vez que os trabalhadores mais satisfeitos tendem a ter níveis mais elevados de *engagement* no trabalho, estes também são mais propensos a se sentirem realizados durante o desempenho das tarefas com as quais estão psicologicamente envolvidos e, conseqüentemente, vivenciam emoções mais positivas durante o exercício das suas funções. Pelo contrário, como Faragher e colaboradores (2013) observaram, quando os indivíduos sentem que o seu trabalho não é capaz de satisfazer as suas necessidades pessoais, estes tendem a sentir-se infelizes, insuficientemente valorizados e insatisfeitos.

Neste trabalho irá ser utilizada a perspetiva afetiva, uma vez que se pretende averiguar a “satisfação geral” dos psicólogos como o seu trabalho e perceber de que forma está relacionada com a identidade profissional dos psicólogos do trabalho. Desta forma, será mais adequado perceber o quanto as pessoas gostam do seu trabalho a nível emocional, visto que a identidade profissional também possui uma carga afetiva.

3. Metodologia

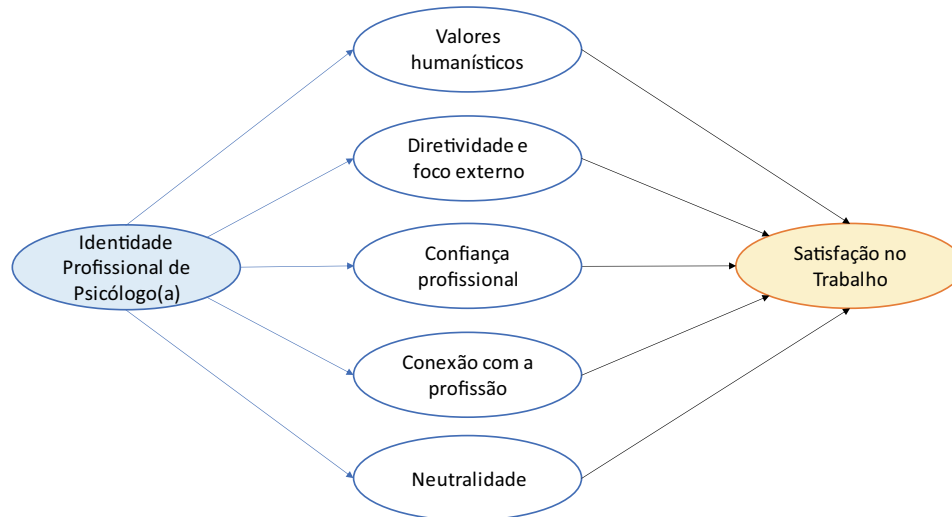
3.1 Modelo Concetual, Objetivos e Questões de Investigação

Modelo Concetual

Conforme é possível verificar na figura 1, a presente investigação inclui a análise de duas variáveis principais, nomeadamente a identidade profissional do psicólogo e a satisfação no trabalho. A identidade profissional do psicólogo é medida através de 5 dimensões, a saber:

valores humanísticos, diretividade, conexão com a profissão (conetividade), neutralidade e confiança profissional. Todas estas variáveis serão analisadas tendo em consideração as três principais especialidades da psicologia.

Figura 1. Modelo Concetual.



Na presente investigação não foram formuladas hipóteses de investigação por se tratar de um estudo exploratório. Como tal, até à data não existem evidências empíricas suficientes que nos permitam estabelecer hipóteses de investigação. Assim sendo, em seguida, são apresentados os principais objetivos e questões de investigação do presente estudo (Piovesan & Temporini, 1995).

Objetivos:

- Analisar as qualidades psicométricas do instrumento de medida para avaliar a identidade profissional dos psicólogos, desenvolvido por Bengtsson e Rosenlind (2019), e traduzido para português pela autora da presente investigação;
- Verificar se existem diferenças nas variáveis em estudo consoante a especialidade de psicologia exercida (isto é, Psicologia Clínica, Psicologia Educacional e Psicologia Organizacional);
- Estudar a relação entre as diferentes dimensões da identidade profissional do psicólogo e a satisfação no trabalho para a amostra total e consoante a especialidade de psicologia exercida
- Perceber a evolução das variáveis em estudo ao longo do tempo;

- Comparar o padrão de relações entre variáveis obtido no estudo transversal com o obtido no estudo longitudinal.

Questões de Investigação:

- Será que a medida desenvolvida por Bengtsson e Rosenlind (2019) é adequada para medir a identidade profissional dos psicólogos? Esta medida é igualmente adequada para todas as especialidades da psicologia?
- Quais são as dimensões da identidade profissional mais relevantes para o psicólogo organizacional? Será que diferem das restantes especialidades?
- Qual o nível de satisfação no trabalho dos psicólogos organizacionais? Será que difere das restantes especialidades?
- Qual a relação entre diferentes dimensões da identidade profissional do psicólogo organizacional e a satisfação no trabalho? Diferem das restantes especialidades?
- A identidade profissional e a satisfação no trabalho do psicólogo organizacional variam ao longo do tempo ou são variáveis estáveis? Diferem das restantes especialidades?
- O padrão de correlações entre as variáveis no estudo transversal é consistente com o observado no estudo longitudinal?

3.2. Desenho do Estudo e Procedimentos

Antes da aplicação do questionário procedeu-se à tradução da escala original de inglês para português, essa tradução foi feita individualmente por dois investigadores. Após este processo de tradução, os dois investigadores reuniram, no sentido de chegar a um acordo relativamente à adaptabilidade de cada um dos itens. Seguidamente, foi ainda pedido a três psicólogos que dessem o seu parecer à cerca da adaptabilidade dos itens. De dezembro de 2020 a junho de 2021, foram contactadas 29 Associações de Psicologia e vários psicólogos através do *e-mail*, *Facebook* e *LinkedIn* e *Instagram*. 307 psicólogos responderam ao questionário online, dos quais apenas 183 (59,6%) completaram o questionário. Assim sendo, obteve-se uma amostra final de 183 participantes. A confidencialidade e anonimato foram assegurados e não houve qualquer incentivo (seja monetário ou de outra natureza) para a participação deste estudo. Mais tarde, entre dois a três meses após os participantes terem respondido uma primeira vez, a investigadora voltou a contactar os 146 participantes que forneceram voluntariamente o seu

email, para uma segunda recolha de dados, aplicando desta vez uma versão mais curta do questionário, que foi construída pela investigadora após a realização de análises fatoriais exploratórias à escala utilizada na primeira recolha (Ver tabela 14). Destes 146 participantes, apenas 108 completaram a o questionário. Assim sendo, construiu-se uma nova base de dados longitudinal, com o total de 108 respostas, que inclui dois momentos de resposta, de participantes que responderam duas vezes ao questionário.

3.3 Amostra

A amostra final deste estudo, num primeiro momento, com um total de 183 respostas, é constituída por 4 subamostras: psicólogos com especialidade em Psicologia Clínica ($n=91$; 49,7%), psicólogos com especialidade em Psicologia Educacional ($n=22$; 12%), psicólogos com especialidade em Psicologia Organizacional ($n=44$; 24%) e psicólogos com outras especialidades e/ou com mais especialidades (“outras situações”) ($n=26$; 14,2%). A média de idades da amostra é de 33 anos ($DP = 8,99$; 23-64 anos), a maioria dos participantes são do sexo feminino (78,7%), solteiro (61,2%) e não tem filhos (74,9%). Na Tabela 3 é possível consultar uma descrição dos dados sociodemográficos da amostra do estudo transversal.

Tabela 3. Dados sociodemográficos da amostra do estudo transversal.

<i>Amostra</i>	<i>Total</i> ($n=183$)	<i>Psicologia</i> <i>Clínica</i> ($n=91$)	<i>Psicologia</i> <i>Educacion</i> <i>al</i> ($n=22$)	<i>Psicologia</i> <i>Organizaci</i> <i>onal</i> ($n=44$)	<i>Outras</i> <i>Situações</i> ($n=26$)
<i>Idade (média)</i>	33,02	33,25	31,71	32,18	34,69
<i>Género (% feminino)</i>	78,7%	81,3%	81,8%	75,0%	73,1%
<i>Estado Cívil</i>					
– Solteiro	61,2%	58,2%	81,8%	65,9%	46,2%
– Casado/União de facto	34,4%	38,5%	18,2%	29,5%	42,3%
– Divorciado	3,8%	3,3%	0,0%	4,5%	7,7%
– Outro	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
<i>Filhos (% Não)</i>	74,9%	72,5%	81,8%	77,3%	73,1%

Tal como é possível verificar na Tabela 4, a maioria da amostra possui nível académico equivalente ao Mestrado (76,5%). Em relação à antiguidade no exercício da atividade profissional, a maior parte exerce há 1-2 anos (22,4%), possui um contrato de trabalho sem termo/permanente (41,5%) e encontra-se em teletrabalho (71,0%). Sendo que os participantes, de 0 a 10, definiram o impacto do covid-19 no seu trabalho num valor médio de 6,37 ($DP = 2,61$). A carga horária semanal média da amostra é de 37,58 horas ($DP = 5,38$; 30-35 horas).

Tabela 4. Dados sociodemográficos da amostra transversal – Atividade profissional.

<i>Amostra</i>	<i>Total</i> (<i>n</i> = 183)	<i>Psicologia</i> <i>Clínica</i> (<i>n</i> = 91)	<i>Psicologia</i> <i>Educacion</i> <i>al</i> (<i>n</i> = 22)	<i>Psicologia</i> <i>Organizaci</i> <i>onal</i> (<i>n</i> = 44)	<i>Outras</i> <i>Situações</i> (<i>n</i> = 26)
<i>Habilitações</i>					
– Bacharlato/ Licenciatura	5,5%	4,4%	4,5%	9,1%	3,8%
– Pós-grad./ Especialização	12,0%	12,1%	9,1%	6,8%	23,1%
– Mestrado	76,5%	80,2%	86,4%	70,5%	65,4%
– Doutoramento	6,0%	3,3%	0,0%	13,6%	7,7%
<i>Tempo de profissão</i> (<i>anos</i>)					
– Menos de 1	14,8%	13,2%	36,4%	9,1%	11,5%
– Entre 1 a 2	22,4%	23,1%	22,7%	25,0%	15,4%
– Entre 3 a 5	18,0%	20,9%	9,1%	18,2%	15,4%
– Entre 6 a 10	16,4%	13,2%	13,6%	27,3%	11,5%
– Entre 11 a 15	15,3%	17,6%	4,5%	9,1%	26,9%
– Entre 16 a 20	8,2%	7,7%	9,1%	9,1%	7,7%
– Entre 21 a 30	3,3%	3,3%	0,0%	2,3%	7,7%
– Mais de 30	1,6%	1,1%	4,5%	0,0%	3,8%
<i>Contrato</i>					
– Temporário	25,7%	22,0%	50,0%	22,7%	23,1%
– Sem termo/ Permanente	41,5%	44,0%	18,2%	54,5%	30,8%
– Trabalho por conta própria /Independente	20,2%	23,1%	18,2%	13,6%	23,1%

– Outro	12,6%	11,0%	13,6%	9,1%	23,1%
<i>Teletrabalho (% Sim)</i>	71,0%	70,3%	50,0%	90,9%	57,7%
<i>Carga horária semanal (média horas)</i>	37,58	38,00	34,64	38,09	37,77

De acordo com a Tabela 5, o valor médio da remuneração mensal dos participantes é de 1143,50€, sendo que a subamostra com a média salarial mais alta é a subamostra “Outras Situações”, com um salário mensal médio de 1204,64€ e a subamostra com a média salarial mais baixa é a subamostra Psicologia Clínica, com um salário mensal médio de 1091,83€.

Tabela 5. Remuneração por especialidade – amostra transversal.

	<i>N</i>	<i>Média</i>
<i>Psicologia Clínica</i>	90	1091,83
<i>Psicologia Educacional</i>	22	1171,64
<i>Psicologia Organizacional</i>	43	1201,70
<i>Outras situações</i>	25	1204,64
<i>Total</i>	180	1143,50

Na subamostra da Psicologia Clínica e da Psicologia Educacional, os participantes com maior média salarial são os que se encontram a exercer a sua atividade profissional há mais de 30 anos com um valor médio de 2000€ e de 4000€ correspondentemente (ver Tabela 6). No caso da subamostra da Psicologia Organizacional, o grupo de participantes com maior média salarial é o grupo que exerce há 21-30 anos (Média = 1900€) e na subamostra referente às restantes especialidades, o grupo com maior média salarial é o grupo que se encontra a exercer há 16-20 anos (Média = 3300,00€). Por outro lado, podemos observar que a especialidade onde os psicólogos iniciam a sua atividade a receber menos é a Psicologia Clínica (Média = 627,50€) e a especialidade onde se inicia a atividade profissional a receber mais é a Psicologia Organizacional (Média = 996,25€).

Tabela 6. Remuneração por especialidade e tempo de atividade – amostra transversal.

	<i>Psicologia Clínica</i>	<i>Psicologia Educativa</i>	<i>Psicologia Organizacio- nal</i>	<i>Outras Situações</i>
	<i>Média (€)</i>	<i>Média (€)</i>	<i>Média (€)</i>	<i>Média (€)</i>
<i>Menos de 1 ano</i>	627,50	801,63	996,25	840,00
<i>Entre 1 a 2 anos</i>	875,75	802,00	863,00	650,00
<i>Entre 3 a 5 anos</i>	1301,05	2320,00	968,13	716,50
<i>Entre 6 a 10 anos</i>	1138,33	1071,00	1616,67	1066,67
<i>Entre 11 a 15 anos</i>	1106,25	1100,00	1183,33	1271,43
<i>Entre 16 a 20 anos</i>	1477,14	1200,00	1400,00	3300,00
<i>Entre 21 a 30 anos</i>	1600,00	-----	1900,00	1040,00
<i>Mais de 30 anos</i>	2000,0	4000,00	-----	2000,00
<i>Total</i>	1091,83	1171,64	1201,70	1204,64

Após analisar os dados sociodemográficos que foram recolhidos uma segunda vez meses mais tarde, foi possível observar que a maioria dos dados permaneceram idênticos, o que era previsto dado a estabilidade dos dados sociodemográficos presentes no questionário, tais como: género, número de filhos, especialidade, habilitações, entre outros. Contudo, observou-se diferenças significativas na antiguidade profissional e no teletrabalho, sendo que nesta segunda recolha, diminuiu o número de participantes em teletrabalho (1ª recolha = 71,0%; 2ª recolha = 64,8%), assim como na antiguidade, da primeira para a segunda recolha o número de participantes com 2 ou menos anos de atividade aumentou (1ª recolha = 37,2%, 2ª recolha = 42,6%). Tal pode indicar uma maior motivação por parte dos psicólogos menos experientes para participar neste estudo. Observar tabela 7 para consultar estes dados.

Tabela 7. Caracterização da amostra estabelecendo comparação entre pessoas que participaram uma vez no estudo (T1) e pessoas que participaram duas vezes no estudo (T1 e T2).

<i>Amostra</i>	<i>Não participa novamente (n= 75)</i>	<i>Participa novamente (n = 108)</i>	<i>Total (n=183)</i>
<i>Idade (Média, DP)</i>	35,04 anos; 10,23	31,64 anos; 7,79	
<i>Género (% feminino)</i>	82,7%	75,9%	78,7%

<i>Amostra</i>	<i>Não participa novamente (n= 75)</i>	<i>Participa novamente (n = 108)</i>	<i>Total (n=183)</i>
Filhos (Média, DP)	1,65 filhos; 0,75	1,46 filhos; 0,58	
<i>Estado Cívil</i>			
– Solteiro	57,3%	63,9%	61,2%
– Casado/União de facto	34,7%	34,3%	34,4%
– Divorciado	6,7%	1,9%	3,8%
– Outro	1,3%	0,0%	0,5%
<i>Filhos (% Não)</i>	73,3%	75,9%	74,9%
<i>Habilitações</i>			
– Bacharlato/ Licenciatura	6,7%	4,6%	5,5%
– Pós-grad./ Especialização	17,3%	8,3%	12,0%
– Mestrado	68,0%	82,4%	76,5%
– Doutoramento	8,0%	4,6%	6,0%
<i>Especialidade</i>			
– Psicologia Clínica	44,0%	53,7%	49,7%
– Psicologia Educativa	10,7%	13,0%	12,0%
– Psicologia Organizacional	28,0%	21,3%	24,0%
– Outras Situações	17,3%	12,0%	14,2%
<i>Antiguidade</i>			
– 2 anos ou menos	29,3%	42,6%	37,2%
– 3 anos ou mais	70,7%	57,4%	62,8%
<i>Contrato</i>			
– Temporário	25,3%	25,9%	25,7%
– Sem termo/ permanente	38,7%	43,5%	41,5%
– Trabalho por conta própria/ independente	22,7%	18,5%	20,2%
– Outro	13,3%	12,0%	12,6%
<i>Teletrabalho (% sim)</i>	80,0%	64,8%	71,0%
<i>Carga horária (Média horas)</i>	37,36	37,74	37,58

<i>Amostra</i>	<i>Não participa novamente</i> (n= 75)	<i>Participa novamente</i> (n = 108)	<i>Total</i> (n=183)
<i>Remuneração (Média euros)</i>	1168,46	1126,08	1143,50

3.4 Medidas

3.4.1 Questionário Sociodemográfico

Para caracterização da amostra foi aplicado um questionário geral de identificação, onde constavam dados pessoais tais como: género, idade, estado civil, nº de filhos, habilitações, área de especialidade, antiguidade profissional, carga horária, tipo de contrato, remuneração e, por último, duas questões à cerca do impacto do Covid-19 no trabalho dos participantes e se estes se encontram em teletrabalho. As variáveis presentes no questionário sociodemográfico podem ser consultadas no Anexo 1 situado no final do documento.

3.4.2 Identidade Profissional do Psicólogo

A identidade profissional do psicólogo foi medida através do *Psychologists' Professional Identity Questionnaire* (PPIQ) desenvolvido por Rosenlind e Bengtsson (2019). Esta escala é constituída por 73 itens (e.g, “*Manter-me atualizado sobre o conhecimento científico na área da psicologia faz parte do meu papel profissional.*”) que são respondidos mediante uma escala de Likert de sete pontos, em que 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente. Esta escala mede 7 dimensões diferentes, sendo elas: os valores humanísticos, a diretividade e foco externo, confiança profissional, conexão com a profissão, neutralidade, primazia da intuição e desenvolvimento profissional. Estas últimas duas dimensões foram excluídas do questionário elaborado para este estudo devido ao facto de as dimensões não terem revelado boas qualidades psicometricas no estudo original. A consistência da escala de Rosenlind e Bengtsson (2019) revelou uma consistencia interna adequada em todas as 5 dimensões que foram utilizadas no presente trabalho (Valores Humanísticos: $\alpha=0.83$; Diretividade e Foco Externo: $\alpha=0.82$; Confiança profissional: $\alpha=0.80$; Conexão com a Profissão: $\alpha=0.79$; Neutralidade: $\alpha=0.71$).

Em relação às dimensões medidas pela escala, a dimensão “*valores humanísticos*” visa refletir os valores relativos à bondade, ajuda, simpatia, capacitação e cordialidade. A dimensão “*diretividade e foco externo*” é contituída por itens que refletem o nível de assertividade com

que os psicólogos realizam o seu trabalho e em que grau estes se concentram nas influências externas. A dimensão “*confiança profissional*” reflete o quão confortáveis e competentes os psicólogos se sentem nas suas funções profissionais e como eles se sentem capazes de executar as suas funções. A dimensão “*conexão com a profissão*” é constituída por itens que objetivam analisar a medida em que os psicólogos têm um sentido de pertença e identificação com sua profissão, bem como comportamentos de compromisso relacionados com a sua profissão. Por último, a dimensão “*neutralidade*” é constituída por itens que refletem conceitos como manter a vida privada, pensamentos e emoções separados do trabalho. Podem ser consultados na tabela abaixo, os itens e dimensões que constituem a escala adaptada para o estudo.

Tabela 8. Escala de Identidade Profissional dos Psicólogos.

Código	Item	Dimensão
ID10	Costumo fazer mais do que se espera de mim para ajudar as pessoas que encontro no meu trabalho a alcançar os seus objetivos.	Valores humanísticos
ID16	Ouvir o outro é uma parte central do meu trabalho.	Valores humanísticos
ID18	É importante para mim mostrar empatia por aqueles que conheço em contexto de trabalho.	Valores humanísticos
ID19	O objetivo do meu trabalho consiste em ajudar outras pessoas a melhorar a sua situação.	Valores humanísticos
ID21	A igualdade é um elemento central no meu trabalho enquanto psicólogo(a).	Valores humanísticos
ID22	Dar apoio é um elemento central no meu trabalho.	Valores humanísticos
ID33	Sinto-me pessoalmente empenhado(a) em que os meus pacientes / clientes atinjam os seus objetivos.	Valores humanísticos
ID35	É importante capacitar aqueles que conheço no trabalho realçando os seus pontos fortes.	Valores humanísticos
ID36	Ser útil e prestativo(a) é um elemento central no meu trabalho.	Valores humanísticos
ID37	No meu trabalho, é necessário ter uma forte conduta ética e moral.	Valores humanísticos
ID38	Ter consideração e cuidado pelos outros é um elemento central do meu trabalho.	Valores humanísticos
ID47	Ser humilde é uma característica central no meu trabalho.	Valores humanísticos
ID52	Ter empatia pelo outro é um elemento central no meu trabalho.	Valores humanísticos
ID55	Ser gentil é um aspeto fundamental no meu trabalho.	Valores humanísticos

Código	Item	Dimensão
ID56	No meu trabalho como psicólogo(a) transmitir esperança é uma tarefa central.	Valores humanísticos
ID1	Fico feliz em assumir a liderança no meu trabalho.	Diretividade e foco externo
ID15	Os seres humanos são influenciados principalmente por fatores externos.	Diretividade e foco externo
ID2	Os processos e acontecimentos de outras pessoas são aspetos centrais do meu trabalho.	Diretividade e foco externo
ID24	Faço sempre questão de clarificar os objetivos do meu trabalho a outras pessoas.	Diretividade e foco externo
ID27	No meu trabalho é muito importante estabelecer objetivos concretos.	Diretividade e foco externo
ID29	No meu trabalho prefiro deixar que sejam os outros a conduzir as conversas.	Diretividade e foco externo (Item invertido)
ID30	Habitualmente, sou aquele que toma a iniciativa no meu trabalho.	Diretividade e foco externo
ID4	Faz parte do meu papel profissional manter-me atualizado sobre o conhecimento científico na área da psicologia.	Diretividade e foco externo
ID41	Os meus processos mentais são instrumentos fundamentais para o meu trabalho.	Diretividade e foco externo (Item invertido)
ID43	Considero importante utilizar exclusivamente os métodos de trabalho que estejam melhor fundamentados cientificamente.	Diretividade e foco externo
ID44	No meu trabalho procuro ter sempre objetivos claros.	Diretividade e foco externo
ID48	Tenho uma postura ativa no meu trabalho.	Diretividade e foco externo
ID53	Tenho sempre o cuidado de estar informado(a) sobre a área em que irei trabalhar.	Diretividade e foco externo
ID58	Preciso de assumir um papel de especialista para ser produtivo no meu trabalho.	Diretividade e foco externo
ID62	Enquanto psicólogo(a), o meu papel encontra-se claramente delimitado.	Diretividade e foco externo
ID7	É um elemento central no meu trabalho dar conselhos objetivos às pessoas que conheço.	Diretividade e foco externo
ID11	O meu trabalho tem um propósito.	Confiança profissional
ID23	Os meus valores e personalidade enquadram-se bem à profissão de psicólogo(a).	Confiança profissional
ID25	Sinto que mantenho um equilíbrio saudável entre a minha vida pessoal e profissional.	Confiança profissional

Código	Item	Dimensão
ID32	Duvido das minhas próprias aptidões e capacidades no meu trabalho.	Confiança profissional (Item invertido)
ID34	O meu conhecimento sobre psicologia tem sido um “fardo” na minha vida privada.	Confiança profissional (Item invertido)
ID49	O meu trabalho é emocionalmente desgastante.	Confiança profissional (Item invertido)
ID57	Estou confiante de que o meu trabalho contribui para resultados positivos.	Confiança profissional
ID59	Sinto que posso ser eu próprio no meu trabalho.	Confiança profissional
ID60	Estou satisfeito(a) com o meu trabalho enquanto psicólogo(a).	Confiança profissional
ID61	Sinto-me confiante de que possuo conhecimento e capacidades suficientes para ser capaz de executar o meu trabalho de forma adequada.	Confiança profissional
ID12	Identifico-me com o papel profissional de psicólogo(a).	Conexão com a profissão
ID14	Sinto-me no papel de psicólogo(a) mesmo nos meus tempos livres.	Conexão com a profissão
ID28	O meu trabalho como psicólogo(a) influencia significativamente aquilo que sou.	Conexão com a profissão
ID3	Aproveito todas as oportunidades para partilhar o meu conhecimento na área de psicologia.	Conexão com a profissão
ID31	Fico contente em educar outros sobre a psicologia.	Conexão com a profissão
ID39	Sinto-me como pertencendo à classe profissional de psicólogo.	Conexão com a profissão
ID45	Considero importante estar envolvido(a) em associações e / ou sindicatos relacionados com a minha profissão.	Conexão com a profissão
ID46	É importante para mim ter “estatuto” no meu trabalho.	Conexão com a profissão
ID50	Os meus objetivos pessoais estão fortemente relacionados com o meu trabalho.	Conexão com a profissão
ID51	Envolve-me ativamente nas questões que se relacionam com a minha profissão e o seu desenvolvimento.	Conexão com a profissão
ID54	Sinto orgulho em ser psicólogo(a).	Conexão com a profissão
ID8	Outros(as) psicólogos(as) compreendem-me melhor do que pessoas fora da minha área profissional.	Conexão com a profissão
ID9	É importante para mim desenvolver atividades que me permitam entrar em contato com outros(as) psicólogos(as).	Conexão com a profissão

Código	Item	Dimensão
ID13	Mantenho o meu material de trabalho limpo e organizado.	Neutralidade
ID17	Não guardo objetos pessoais no meu trabalho para evitar que outras pessoas possam vê-los.	Neutralidade
ID20	No meu trabalho adoto uma postura mais neutra do que pessoal.	Neutralidade
ID26	No meu trabalho enquanto psicólogo(a) devo ser totalmente objetivo(a).	Neutralidade
ID40	Em contexto profissional, não expesso os meus próprios sentimentos.	Neutralidade
ID42	Considero importante vestir-me adequadamente no trabalho.	Neutralidade
ID5	Tenho sempre o cuidado de me manter dentro dos limites pré-estabelecidos no meu trabalho.	Neutralidade
ID6	Mantenho as minhas opiniões e aspetos pessoais completamente separados do meu âmbito profissional.	Neutralidade

Origem: Adaptado de Bengtsson e Rosenlind (2019).

3.4.3 Satisfação no Trabalho

A satisfação com o trabalho foi medida através da *Brief Index of Affective Job Satisfaction* (BIAJS) desenvolvida por Thompson e Phua (2012). Esta medida é composta por quatro itens (e.g., “*Sinto um verdadeiro prazer pelo trabalho que faço.*”) que são respondidos mediante uma escala de *Likert* de cinco pontos, em que 1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente. Esta escala já foi utilizada anteriormente numa amostra portuguesa por Mota (2021) tendo-se obtido uma consistência interna adequada ($\alpha = 0.88$). Tal como se pode observar na tabela abaixo.

Tabela 9. Escala de Satisfação no Trabalho.

Código	Item	Dimensão
SAT1	Sinto um verdadeiro gosto pelo trabalho que faço	Satisfação no trabalho
SAT2	Gosto mais do meu trabalho do que é comum as pessoas gostarem.	Satisfação no trabalho
SAT3	A maioria dos dias sinto-me entusiasmado(a) pelo meu trabalho.	Satisfação no trabalho
SAT4	Sinto-me realmente satisfeito(a) com o meu trabalho.	Satisfação no trabalho

4. Resultados

4.1. Análise Fatorial Exploratória (AFE) da Escala de Identidade Profissional dos Psicólogos

Uma vez que ainda não existe uma versão validada da Escala de Identidade Profissional dos Psicólogos para a população portuguesa, e que foi necessário realizar essa validação para este estudo, iniciou-se a análise às respostas dos itens desta escala realizando uma análise fatorial exploratória livre onde foram encontradas 18 dimensões e se obteve um índice de KMO de .789, indicando que a amostra e os dados obtidos estão adequados para a aplicação da AFE (Marôco, 2018).

De forma a obter o número de dimensões teoricamente desejadas, foi realizada uma segunda análise às respostas desta escala, sendo que foi realizada uma análise fatorial exploratória fixando a retenção de apenas 5 fatores e aplicando uma rotação *varimax*. Nesta segunda análise, foram usados diferentes critérios para determinar os fatores e os itens a reter, incluindo *eigenvalues* superiores a 1.0, variância explicada superior a 60%, e foram retidos apenas os itens que carreguem em 0,50 ou mais no fator pretendido e menos que 0,30 em qualquer outro fator (Damásio, 2012).

Nesta análise obteve-se um valor de índice de KMO de .789 e variância explicada de 37,22%. A investigadora decidiu retirar 4 itens uma vez que possuíam valores de comunalidades muito baixos, tais como: ID2 (.103), ID15 (.117), ID29 (.140) e ID42 (.169), de forma a conseguir obter valores mais satisfatórios.

De seguida foi realizada uma 3ª AFE com os itens retidos onde se obteve um valor de índice de KMO de .799 e variância explicada de 39.15%. Mais uma vez, decidiu-se retirar os itens ID1 (.235), ID3 (.251), ID8 (.199), ID13 (.229), ID17 (.207), ID18 (.247), ID 20 (.217), ID 48 (.218) e ID49 (.241) por possuírem valores de comunalidades baixos.

Foi realizada uma 4ª AFE com os itens retidos onde se obteve um valor de índice de KMO de .827 e variância explicada de 43,28%. Mais uma vez, decidiu-se retirar mais 4 itens por possuírem valores de comunalidades baixos - ID30 (.252), ID34 (.123), ID51 (.282) e ID62 (.286) – e iniciar uma nova AFE.

Na 5ª AFE com os itens retidos obteve-se um valor de índice de KMO de .836 e variância explicada de 45,65%. Para melhorar os resultados, reteve-se apenas os itens que

carregavam em 0,50 ou mais no fator pretendido e menos que 0,30 em qualquer outra dimensão/fator, retendo apenas os itens que podem ser observados na Tabela 10.

Tabela 10. Itens retidos após a 5ª AFE.

Fator	Código do Item
Fator 1	ID16, ID19, ID38, ID52, ID4, ID11, ID23, ID9, ID12, ID31, ID39, ID54
Fator 2	ID41, ID43, ID44, ID58, ID46
Fator 3	ID10, ID33, ID35, ID36, ID7, ID14
Fator 4	ID25, ID6, ID26, ID40
Fator 5	ID32, ID60, ID61

De seguida, retirou-se os itens que teoricamente deveriam ter saturado em fatores diferentes, isto é, mantendo apenas os itens que, segundo a escala original (Rosenlind & Bengtsson, 2019), saturam no mesmo fator. Passando a reter apenas os itens, conforme pode ser verificado na Tabela 11.

Tabela 11. Itens retidos com base na comparação dos resultados da 5ª AFE com o previsto teoricamente na escala original (Rosenlind & Bengtsson, 2019).

Fator	Código do Item
1 – Valores Humanísticos	ID16, ID19, ID38, ID52
2 – Diretividade e Foco Externo	ID41, ID43, ID44, ID58
3 – Conexão com a Profissão	ID14
4 - Neutralidade	ID6, ID26, ID40
5 – Confiança Profissional	ID32, ID60, ID61

Foi realizada uma 6ª AFE com apenas estes itens onde se obteve um valor de índice de KMO de .715 e variância explicada de 61,79%. Contudo, verificou-se que o item ID58 passou a saturar num fator diferente, pelo que se decidiu retirá-lo, passando a ficar com os seguintes itens, conforme é possível verificar na Tabela 12:

Tabela 12. Itens retidos com base na 6ª AFE.

Fator	KMO	Variância Explicada %	Código do Item
1 – Valores Humanísticos	0,715	61,79	ID16, ID19, ID38, ID52
2 – Diretividade e Foco Externo			ID41, ID43, ID44
3 – Conexão com a Profissão			ID14
4 – Neutralidade			ID6, ID26, ID40
5 – Confiança Profissional			ID32, ID60, ID61

Realizou-se novamente uma nova AFE onde se obteve um valor de índice de KMO de .723 e variância explicada de 63,94%. Uma vez que todos os itens carregavam em 0,50 ou mais no fator pretendido e menos que 0,30 em qualquer outro fator, a investigadora decidiu manter todos os itens tal como pode ver Tabela 13.

Tabela 13. Itens retidos com base na 7ª AFE.

Fator	KMO	Variância Explicada %	Código do Item	Valor de Saturação no fator
1 – Valores Humanísticos	0,723	63,94	ID16, ID19, ID38, ID52	0,71; 0,79; 0,65; 0,68
2 – Diretividade e Foco Externo			ID41, ID43, ID44	0,74; 0,60; 0,78
3 – Conexão com a Profissão			ID14	0,93
4 – Neutralidade			ID6, ID26, ID40	0,71; 0,66; 0,77
5 – Confiança Profissional			ID32, ID60, ID61	-0,81; 0,71; 0,82

4.2. Alfa de Cronbach da Escala de Identidade Profissional dos Psicólogos

Após a realização das análises fatoriais exploratórias da Escala de Identidade Profissional dos Psicólogos, partiu-se para a análise da consistência interna da medida, analisando o alfa de *Cronbach* de cada uma das dimensões. Os resultados obtidos podem ser consultados na Tabela 14:

Tabela 14. Dimensões – alfa de Cronbach.

Fator	Alfa de Cronbach	Código do Item	Número de Itens
1 – Valores Humanísticos	,703	ID16, ID19, ID38, ID52	4

Fator	Alfa de Cronbach	Código do Item	Número de Itens
2 – Diretividade e Foco Externo	,595	ID41, ID43, ID44	3
3 – Conexão com a Profissão	————	ID14	1
4 - Neutralidade	,575	ID6, ID26, ID40	3
5 – Confiança Profissional	,648	ID32, ID60, ID61	3

A verificar que o valor de alfa de Cronbach da dimensão 5 (confiança profissional) subiria ao retirar o item 32, a investigadora optou por retirar o item, pelo que a dimensão passou a ter um valor de alfa de Cronbach de .732, tal como pode ser consultado na Tabela 15.

Tabela 15. Dimensões – alfa de Cronbach.

Fator	Alfa de Cronbach	Código do Item	Número de Itens
1 – Valores Humanísticos	,703	ID16, ID19, ID38, ID52	4
2 – Diretividade e Foco Externo	,595	ID41, ID43, ID44	3
3 – Conexão com a Profissão	————	ID14	1
4 - Neutralidade	,575	ID6, ID26, ID40	3
5 – Confiança Profissional	,732	ID60, ID61	2

4.3. Análise Fatorial Exploratória (AFE) da Escala de Satisfação no Trabalho

Iniciou-se a análise às respostas dos itens da escala de satisfação no trabalho realizando uma análise fatorial exploratória livre onde, mais uma vez, foram usados diferentes critérios para determinar os fatores e os itens a reter, incluindo *eigenvalues* superiores a 1.0, variância explicada superior a 60%, e foram retidos apenas os itens que carreguem em 0,50 ou mais no fator pretendido e menos que 0,30 em qualquer outro fator (Damásio, 2012). Nesta AFE foi encontrada apenas 1 dimensão e obteve-se um índice de KMO de .776 e uma variância explicada de 69,85%, indicando que a amostra e os dados obtidos estão adequados para a aplicação da AFE. Todos os 4 itens que compõem esta escala possuem bons valores de comunalidades e saturação, tal como se pode observar na Tabela 16.

Tabela 16. AFE – Satisfação no trabalho.

Fator	KMO	Variância Explicada %	Código do Item	Valor de saturação no fator
Satisfação no trabalho	0,776	69,85	SAT1	,883
			SAT2	,725
			SAT3	,880
			SAT4	,846

4.4. Alfa de Cronbach da Escala de Satisfação no Trabalho

Após a realização da análise fatorial exploratória da Escala de Satisfação no Trabalho, partiu-se para a análise da consistência interna da medida, analisando o alfa de *Cronbach*. Os resultados obtidos podem ser consultados na Tabela 17:

Tabela 17. Satisfação no Trabalho – alfa de Cronbach.

Fator	Alfa de Cronbach	Número de Itens	Código do Item
Satisfação no Trabalho	,846	4	SAT1
			SAT2
			SAT3
			SAT4

4.5. Verificação do Pressuposto de Normalidade

Antes de proceder às análises estatísticas com o objetivo de procurar responder às questões da presente investigação, foi necessário verificar, para as variáveis em estudo, as condições para aplicação de testes paramétricos, nomeadamente, verificar o pressuposto de distribuição normal e homogeneidade – quando estava em causa a comparação de valores médios (Marôco, 2018). Foi possível observar que na amostra total, segundo o teste de Kolmogorov-Smimov, nenhuma das variáveis em estudo segue uma distribuição normal ($p < 0,05$ em todas as dimensões, apoiando assim a $H_1 =$ não segue a distribuição normal). Contudo, segundo o Teorema do Limite Central, quando o n da amostra é superior a 30, pode-se assumir que as variáveis seguem uma distribuição normal (Buturi, 2018). Adicionalmente, tendo por base os valores de assimetria e curtose (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010; Byrne, 2010), bem como os valores de média, moda e mediana obtidos para cada variável, os quais são aproximados, parece ser reforçada a ideia de que as variáveis têm uma distribuição aproximada

a uma distribuição normal (Sousa, 2019). Os resultados obtidos podem ser consultados na Tabela 18:

Tabela 18. Teste de Distribuição Normal – amostra total:

Amostra Total (n = 183)	Média (DP), Mediana e Moda	Assimetria (Skewness)	Curtose	Valor p: Teste de Normalidade
Valores Humanísticos	6,51 (DP = ,57); 6,75; 7,00	-1,400	1,877	,000 ^a
Diretividade	5,99 (DP = ,83); 6,00; 6,67	-1,051	1,135	,000 ^a
Conetividade	3,82 (DP =1,75); 4,00; 5,00	-,094	-1,110	,000 ^a
Neutralidade	4,89 (DP =1,06); 5,00; 5,00	-,322	-,470	,000 ^a
Confiança Profissional	4,95 (DP = ,61); 5,00; 5,00	,042	1,606	,000 ^a
Satisfação no Trabalho	3,93 (DP = ,73); 4,00; 3,75	-,838	1,040	,000 ^a

Nota: DP: Desvio-padrão; ^a: Valor *p* do teste de Kolmogorov-Smirnov para amostra mais de 50 respostas; ^b: Valor *p* do teste de Shapiro-Wilk para amostra com menos de 50 respostas.

De seguida, observou-se que na subamostra Psicologia Clínica, segundo o teste de Kolmogorov-Smimov, nenhuma das variáveis segue uma distribuição normal. Contudo, tal como verificado com os resultados obtidos com a amostra total, tendo por base o Teorema do Limite Central, os valores de assimetria e curtose (Hair et al., 2010; Byrne, 2010), bem como os valores de média, moda e mediana obtidos para cada variável, todas as variáveis parecem seguir uma distribuição próxima do que será uma distribuição normal (Sousa, 2019). Os resultados obtidos podem ser consultados na Tabela 19:

Tabela 19. Teste de Distribuição Normal – Psicologia Clínica:

Psicologia Clínica (n = 91)	Média (DP), Mediana e Moda	Assimetria (Skewness)	Curtose	Valor p: Teste de Normalidade
Valores Humanísticos	6,62 (DP = ,49); 6,75; 7,00	-1,649	3,313	,000 ^a
Diretividade	6,03 (DP = ,82); 6,33; 6,67	-1,153	1,103	,000 ^a
Conetividade	3,69 (DP =1,62); 4,00; 5,00	-,161	-1,041	,000 ^a
Neutralidade	4,88 (DP =1,11); 5,00; 4,00	-,270	-,357	,001 ^a
Confiança Profissional	5,10 (DP = ,56); 5,00; 5,00	,656	1,282	,000 ^a
Satisfação no Trabalho	4,06 (DP = ,64); 4,00; 4,00	-,401	-,277	,003 ^a

Nota: DP: Desvio-padrão; ^a: Valor *p* do teste de Kolmogorov-Smirnov para amostra mais de 50 respostas; ^b: Valor *p* do teste de Shapiro-Wilk para amostra com menos de 50 respostas.

Posteriormente, observou-se que na subamostra Psicologia Educacional, segundo o teste de Shapiro-Wilk as dimensões diretividade, neutralidade e confiança profissional seguem uma distribuição normal, ao contrário das dimensões valores humanísticos, conetividade e satisfação no trabalho. Porém, tal como foi referido anteriormente, as dimensões valores humanísticos, conetividade e satisfação no trabalho podem ser consideradas aproximadamente normais, uma vez que os seus valores de média, mediana e moda são aproximados (Sousa, 2019) e os valores de assimetria e curtose não são muito distantes de zero (Hair et al., 2010; Byrne, 2010). Os resultados obtidos podem ser consultados na Tabela 20:

Tabela 20. Teste de Distribuição Normal – Educacional:

Psicologia Educacional (n = 22)	Média (DP), Mediana e Moda	Assimetria (Skewness)	Curtose	Valor p: Teste de Normalidade
<i>Valores Humanísticos</i>	6,81 (DP=,30); 7,00; 7,00	-1,594	1,680	,000 ^b
<i>Diretividade</i>	6,15 (DP=,71); 6,00; 6,00	-,628	-,130	,052 ^b
<i>Conetividade</i>	4,18 (DP=1,87); 4,50; 6,00	-,290	-1,285	,039 ^b
<i>Neutralidade</i>	5,17 (DP=,87); 5,33; 5,00	-1,150	1,017	,088 ^b
<i>Confiança Profissional</i>	4,98 (DP=,42); 5,00; 5,00	,413	,520	,081 ^b
<i>Satisfação no Trabalho</i>	3,73 (DP=,93); 3,75; 3,5	-1,051	,464	,004 ^b

Nota: DP: Desvio-padrão; ^a: Valor *p* do teste de Kolmogorov-Smirnov para amostra mais de 50 respostas; ^b: Valor *p* do teste de Shapiro-Wilk para amostra com menos de 50 respostas.

Posteriormente, observou-se que na subamostra Psicologia Organizacional, segundo o teste de Shapiro-Wilk as dimensões neutralidade, confiança profissional e satisfação no trabalho seguem uma distribuição normal, ao contrário das dimensões valores humanísticos, diretividade e conetividade. Todavia, tal como foi referido anteriormente, as dimensões valores humanísticos, diretividade e conetividade podem ser consideradas aproximadamente normais, uma vez que os seus valores de média, mediana e moda são aproximados (Sousa, 2019) e os valores de assimetria e curtose não são muito distantes de zero (Hair et al., 2010; Byrne, 2010). Os resultados obtidos podem ser consultados na Tabela 21:

Tabela 21. Teste de Distribuição Normal – Psicologia Organizacional:

Psicologia Organizacional (n = 44)	Média (DP), Mediana e Moda	Assimetria (Skewness)	Curtose	Valor p: Teste de Normalidade
<i>Valores Humanísticos</i>	6,06 (DP=,70); 6,25; 6,25	-,503	-,249	,024 ^b
<i>Diretividade</i>	5,78 (DP=,98); 6,00; 6,00	-,949	,693	,004 ^b

Psicologia Organizacional (n = 44)	Média (DP), Mediana e Moda	Assimetria (Skewness)	Curtose	Valor p: Teste de Normalidade
<i>Conetividade</i>	3,81 (DP=1,76); 4,00; 3,00	-,086	-,989	,015 ^b
<i>Neutralidade</i>	4,67 (DP=1,02); 4,67; 4,67	-,126	-,768	,206 ^b
<i>Confiança Profissional</i>	4,63 (DP=,74); 4,67; 4,33	-,009	,830	,171 ^b
<i>Satisfação no Trabalho</i>	3,76 (DP=,75); 3,75; 3,75	-,527	,045	,068 ^b

Nota: DP: Desvio-padrão; ^a: Valor *p* do teste de Kolmogorov-Smirnov para amostra mais de 50 respostas; ^b: Valor *p* do teste de Shapiro-Wilk para amostra com menos de 50 respostas.

Por último, observou-se que na subamostra Outras Situações, segundo o teste de Shapiro-Wilk a dimensão neutralidade é a única dimensão que segue uma distribuição normal. Todavia, tal como foi referido anteriormente, as dimensões valores humanísticos, diretividade, conetividade, confiança profissional e satisfação no trabalho podem ser consideradas aproximadamente normais, uma vez que os seus valores de média, mediana e moda são aproximados (Sousa, 2019) e os valores de assimetria e curtose não excedem os valores de referência (Hair et al., 2010; Byrne, 2010). Os resultados obtidos podem ser consultados na Tabela 22:

Tabela 22. Teste de Distribuição Normal – Outras Situações:

Outras Situações (n = 26)	Média (DP), Mediana e Moda	Assimetria (Skewness)	Curtose	Valor p: Teste de Normalidade
<i>Valores Humanísticos</i>	6,66 (DP=,35); 6,75; 7,00	-,592	-1,038	,001 ^b
<i>Diretividade</i>	6,06 (DP=,63); 6,00; 5,33	,131	-1,255	,047 ^b
<i>Conetividade</i>	3,96 (DP=2,11); 4,50; 2	-,057	-1,506	,012 ^b
<i>Neutralidade</i>	5,08 (DP=1,05); 5,00; 5,00	-,415	-,493	,105 ^b
<i>Confiança Profissional</i>	4,94 (DP=,52); 5,00; 5,00	,557	2,534	,003 ^b
<i>Satisfação no Trabalho</i>	3,89 (DP=,77); 3,87; 3,50	-1,530	4,668	,004 ^b

Nota: DP: Desvio-padrão; ^a: Valor *p* do teste de Kolmogorov-Smirnov para amostra mais de 50 respostas; ^b: Valor *p* do teste de Shapiro-Wilk para amostra com menos de 50 respostas.

4.6. Especialidade em Psicologia e Identidade Profissional dos Psicólogos

De seguida, a investigadora passou a verificar a homogeneidade das variâncias nas dimensões da identidade profissional (ver Teste de Levene, Tabela 23). Observou-se que nas dimensões valores humanísticos e confiança profissional não existe homogeneidade das

variâncias (Valores Humanísticos $p < ,001$; Confiança Profissional $p = ,031$). Consequentemente, nas dimensões valores humanísticos e confiança profissional foram utilizados testes não paramétricos para a comparação dos valores médios em função da especialidade.

Relativamente aos valores humanísticos (ver Tabela 23), foram encontradas diferenças significativas, em função da área de especialidade (Kruskal-Wallis = 32,05; $p < .01$). Nomeadamente, os especialistas em Psicologia do Trabalho e das Organizações parecem ser aqueles que pontuam de uma forma menos elevada esta variável (*Média* = 6,06; *DP* = ,699), comparativamente com as restantes especialidades (Psicologia Clínica: *Média* = 6,62; *DP* = ,486; Psicologia Educacional: *Média* = 6,81; *DP* = ,289; Outras Situações: *Média* = 6,66; *DP* = ,346, ver Tabela 23). De igual forma, também se constatou a existência de diferenças significativas na dimensão confiança profissional em função da área de especialidade (Kruskal-Wallis = 15,16; $p = .002$). Mais concretamente, novamente, são os Psicólogos do Trabalho e das Organizações aqueles que parecem demonstrar uma pontuação menos elevada nesta variável (*Média* = 4,63; *DP* = ,738) em comparação com as outras especialidades (Psicologia Clínica: *Média* = 5,10; *DP* = ,563; Psicologia Educacional: *Média* = 4,98; *DP* = ,418; Outras Situações: *Média* = 4,94; *DP* = ,517, ver Tabela 23).

Após a realização de um teste paramétrico, a ANOVA, para comparar os valores médios em função da especialidade nas restantes dimensões onde foi verificada a homogeneidade das variâncias (diretividade, neutralidade e conetividade), a investigadora verificou que não foram encontradas diferenças significativas (ver Tabela 23).

Tabela 23. Comparação dos valores médios em função da especialidade – Identidade Profissional dos Psicólogos:

	Psicologia Clínica	Psicologia Educacional	Psicologia Organizacional	Outras situações
<i>Valores Humanísticos</i>				
<i>Teste de Levene</i>	9,14 ($p < ,001$)			
<i>Teste de Kruskal-Wallis</i>	32,05 ($p < ,001$)*			
<i>Média</i>	6,62	6,81	6,06	6,66
<i>DP</i>	,486	,298	,699	,346
<i>Valor Mínimo</i>	4,50	6,00	4,25	6,00
<i>Valor Máximo</i>	7,00	7,00	7,00	7,00
<i>Intervalo de confiança a 95%</i>	6,5141 - 6,7167	6,6746 - 6,9390	5,8500 - 6,2750	6,5237 - 6,8032
<i>Directividade</i>				
<i>Teste de Levene</i>	1,47 ($p < ,001$)			

	Psicologia Clínica	Psicologia Educativa	Psicologia Organizacional	Outras situações
<i>Valor de F</i>	1,38 ($p = ,251$)			
<i>Média</i>	6,03	6,15	5,78	6,06
<i>DP</i>	,820	,711	,980	,626
<i>Valor Mínimo</i>	3,33	4,67	3,00	5,00
<i>Valor Máximo</i>	7,00	7,00	7,00	7,00
<i>Intervalo de confiança a 95%</i>	5,86 - 6,20	5,84 - 6,47	5,48 - 6,08	5,81 - 6,32
<i>Conectividade</i>				
<i>Teste de Levene</i>	2,51 ($p = ,06$)			
<i>Valor de F</i>	0,53 ($p = ,664$)			
<i>Média</i>	3,69	4,18	3,81	3,96
<i>DP</i>	1,62	1,87	1,76	2,11
<i>Valor Mínimo</i>	1,00	1,00	1,00	1,00
<i>Valor Máximo</i>	7,00	7,00	7,00	7,00
<i>Intervalo de confiança a 95%</i>	3,36 - 4,03	3,35 - 5,01	3,27 - 4,36	3,11 - 4,81
<i>Neutralidade</i>				
<i>Teste de Levene</i>	1,14 ($p = ,335$)			
<i>Valor de F</i>	1,40 ($p = ,244$)			
<i>Média</i>	4,88	5,17	4,67	5,08
<i>DP</i>	1,11	,865	1,02	1,05
<i>Valor Mínimo</i>	2,00	3,00	2,67	3,00
<i>Valor Máximo</i>	7,00	6,33	6,67	6,67
<i>Intervalo de confiança a 95%</i>	4,65 - 5,11	4,78 - 5,55	4,37 - 4,98	4,65 - 5,50
<i>Confiança Profissional</i>				
<i>Teste de Levene</i>	3,01 ($p = ,031$)			
<i>Teste de Kruskal-Wallis</i>	15,16 ($p = ,002$)*			
<i>Média</i>	5,10	4,98	4,63	4,94
<i>DP</i>	,563	,418	,738	,517
<i>Valor Mínimo</i>	3,67	4,33	3,00	3,67
<i>Valor Máximo</i>	7,00	6,00	6,67	6,33
<i>Intervalo de confiança a 95%</i>	4,98 - 5,21	4,80 - 5,17	4,40 - 4,85	4,73 - 5,14

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

4.7. Especialidade em Psicologia e Satisfação no trabalho

De seguida, a investigadora passou a verificar a homogeneidade das variâncias na satisfação no trabalho, que foi confirmada ($p > ,483$). Uma vez verificada a sua homogeneidade foi realizado um teste paramétrico, a ANOVA, para posterior comparação dos valores médios em função da especialidade onde foram encontradas diferenças marginalmente significativas ($p = 0,074$) (Marôco, 2018), sendo que os psicólogos(as) clínicos(as) parecem ligeiramente mais satisfeitos com o seu trabalho, conforme é possível verificar na Tabela 24.

Tabela 24. Comparação dos valores médios em função da especialidade – Satisfação no Trabalho:

	Psicologia Clínica	Psicologia Educacional	Psicologia Organizacional	Outras situações
<i>Satisfação no Trabalho</i>				
<i>Teste de Levene</i>	,823 ($p = ,483$)			
<i>Valor de F</i>	2,349 ($p = ,074$)			
<i>Média</i>	4,0611	3,7262	3,7614	3,8942
<i>DP</i>	,64074	,93175	,75281	,76542
<i>Valor Mínimo</i>	2,25	1,75	2,00	1,25
<i>Valor Máximo</i>	5,00	4,75	5,00	5,00
<i>Intervalo de confiança a 95%</i>	3,9269 - 4,1953	3,3021 - 4,1503	3,5325 - 3,9902	3,5851 - 4,2034

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

4.8. Relação entre Identidade Profissional dos Psicólogos e Satisfação no Trabalho

Quanto à amostra total (ver Tabela 25), verificou-se a existência de uma relação positiva e significativa entre os valores humanísticos e a satisfação no trabalho ($r = 0,29, p < 0,01$), uma relação positiva e significativa entre a diretividade e a satisfação no trabalho ($r = 0,23; p < 0,01$), uma relação positiva e significativa entre a neutralidade e a satisfação no trabalho ($r = 0,17; p < 0,05$), bem como uma relação positiva e significativa entre a confiança profissional e a satisfação no trabalho e ($r = 0,24, p < 0,01$). No entanto, ao contrário do esperado, apesar de se ter verificado uma relação positiva entre a conectividade e a satisfação no trabalho, esta relação não foi encontrada como sendo significativa do ponto de vista estatístico ($r = 0,10; n.s.$).

Tabela 25. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo para a amostra total ($n = 183$).

	1. Valores Humanísticos	2. Diretividade	3. Conetividade	4. Neutralidade	5. Confiança Profissional
1. Valores Humanísticos					
2. Diretividade	,23**				
3. Conetividade	,15*	0,09			
4. Neutralidade	0,09	,34**	0,01		
5. ConfiançaProf	,44**	,27**	0,03	-0,03	
6. SatTrabalho	,29**	,23**	0,10	,17*	,24**

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Quanto à subamostra Psicologia Clínica (ver Tabela 26), verificou-se a existência de uma relação positiva e significativa entre os valores humanísticos e a satisfação no trabalho ($r = 0,22$; $p < 0,05$), assim como uma relação positiva e significativa entre a neutralidade e a satisfação no trabalho ($r = 0,21$; $p < 0,05$). Mais uma vez, ao contrário do esperado, a relação entre diretividade e satisfação no trabalho ($r = 0,17$; $n.s.$), entre conetividade e satisfação no trabalho ($r = -0,04$, $n.s.$), bem como entre confiança profissional e satisfação no trabalho ($r = 0,05$, $n.s.$) não foram estatisticamente significativas.

Tabela 26. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo para a Psicologia Clínica ($n = 91$).

	1. Valores Humanísticos	2. Diretividade	3. Conetividade	4. Neutralidade	5. Confiança Profissional
1. Valores Humanísticos					
2. Diretividade	,021				
3. Conetividade	-,039	,064			
4. Neutralidade	-,006	,465**	-,064		
5. ConfiançaProf	,288**	,178	-,102	-,015	
6. SatTrabalho	,222*	,174	-,038	,208*	,046

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Quanto à subamostra Psicologia Educacional (ver Tabela 27), apesar de se ter verificado uma relação positiva entre as diferentes dimensões da identidade profissional e a satisfação no trabalho, estas relações não foram encontradas como sendo significativas do ponto de vista estatístico (Valores Humanísticos $r = 0,41$; $n.s.$; Diretividade: $r = 0,05$; $n.s.$; Conetividade: $r = 0,08$; $n.s.$; Neutralidade: $r = 0,13$; $n.s.$; Confiança Profissional: $r = 0,35$; $n.s.$).

Tabela 27. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo para a subamostra Psicologia Educacional ($n = 22$).

	1. Valores Humanísticos	2. Diretividade	3. Conetividade	4. Neutralidade	5. Confiança Profissional
1. Valores Humanísticos					
2. Diretividade	,163				
3. Conetividade	,023	-,022			
4. Neutralidade	,146	-,069	,187		
5. ConfiançaProf	,485*	-,277	-,057	-,066	
6. SatTrabalho	,412	,049	,081	,125	,350

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Quanto à subamostra Psicologia Organizacional (ver Tabela 28), verificou-se a existência de uma relação positiva e significativa entre os valores humanísticos e a satisfação no trabalho ($r = 0,50, p < 0,01$), uma relação positiva e significativa entre a diretividade e a satisfação no trabalho ($r = 0,40; p < 0,01$), uma relação positiva e significativa entre a conetividade e a satisfação no trabalho ($r = 0,34; p < 0,05$), bem como uma relação positiva e significativa entre a confiança profissional e a satisfação no trabalho ($r = 0,34, p < 0,05$). Verificou-se uma relação positiva entre a neutralidade e a satisfação no trabalho contudo. No entanto, esta relação não foi encontrada como sendo significativa do ponto de vista estatístico ($r = ,08; n.s.$).

Tabela 28. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo para a subamostra Psicologia Organizacional ($n = 44$).

	1. Valores Humanísticos	2. Diretividade	3. Conetividade	4. Neutralidade	5. Confiança Profissional
1. Valores Humanísticos					
2. Diretividade	,357*				
3. Conetividade	,480**	,258			
4. Neutralidade	,065	,181	,183		
5. ConfiançaProf	,482**	,353*	,270	-,210	
6. SatTrabalho	,496**	,397**	,341*	,081	,336*

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Quanto à subamostra Outras Situações (ver Tabela 29), apesar de se ter verificado uma relação positiva entre as diferentes dimensões da identidade profissional e a satisfação no trabalho, à exceção da dimensão valores humanísticos ($r = -0,13; p = n.s.$), estas relações não foram encontradas como sendo significativas do ponto de vista estatístico (Diretividade: $r = 0,16; n.s.$; Conetividade: $r = 0,17; n.s.$; Neutralidade: $r = 0,28; n.s.$; Confiança Profissional: $r = 0,30; n.s.$).

Tabela 29. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo para a subamostra Outras Situações ($n = 26$).

	1. Valores Humanísticos	2. Diretividade	3. Conetividade	4. Neutralidade	5. Confiança Profissional
1. Valores Humanísticos					
2. Diretividade	,412*				
3. Conetividade	,119	-,119			
4. Neutralidade	,028	,406*	-,204		
5. ConfiançaProf	,192	,563**	,059	,108	
6. SatTrabalho	-,130	,161	,171	,277	,303

** p < 0,01 * p < 0,05

4.9. Estudo Longitudinal

Após a segunda recolha de dados, a investigadora iniciou a análise dos resultados obtidos. As análises que se seguem consideram apenas as respostas dos participantes que responderam ao questionário duas vezes, o que constitui uma amostra de 108 psicólogos, dos quais 58 são de Psicologia Clínica, 14 de Psicologia da Educação, 23 de Psicologia Organizacional e 13 de outras especialidades.

Não foram realizadas novamente análises fatoriais exploratórias, uma vez que já foi feito após a primeira recolha (T1) e devido ao facto, de a amostra desta segunda recolha (T2) ser demasiado reduzida (Damásio, 2012). Sendo assim, partiu-se para a análise da consistência interna da escala da identidade profissional (versão final obtida pela investigadora após as AFEs de T1), analisando o alfa de *Cronbach*. Os resultados obtidos podem ser consultados na Tabela 30:

Tabela 30. Identidade Profissional (T2) – alfa de Cronbach.

Fator	Alfa de Cronbach	Código do Item	Número de Itens
1 – Valores Humanísticos	,679	ID16, ID19, ID38, ID52	4
2 – Diretividade e Foco Externo	,473	ID41, ID43, ID44	3
3 – Conexão com a Profissão	————	ID14	1
4 - Neutralidade	,486	ID6, ID26, ID40	3
5 – Confiança Profissional	,570	ID60, ID61	2

De seguida, partiu-se para a análise da consistência interna da escala da satisfação no trabalho, mais uma vez, analisando o alfa de *Cronbach*. Os resultados obtidos podem ser consultados na Tabela 31:

Tabela 31. Satisfação no Trabalho(T2) – alfa de Cronbach.

Fator	Alfa de Cronbach	Número de Itens	Código do Item
Satisfação no Trabalho	,857	4	SAT1
			SAT2
			SAT3
			SAT4

A investigadora passou a testar se a amostra total e as subamostras seguiam o pressuposto de normalidade. Foi possível observar que na amostra total longitudinal ($n = 108$), segundo o teste de Kolmogorov-Smirnov, nenhuma das variáveis em estudo segue uma distribuição normal. Contudo, tal como foi referido anteriormente, segundo a Teorema do Limite Central, como o n da amostra é superior a 30, pode-se assumir que as variáveis seguem uma distribuição normal (Sousa, 2019). Por outro lado, tendo por base os valores de assimetria e curtose (Hair et al., 2010; Byrne, 2010), bem como os valores de média, moda e mediana (consultar Tabela 32) obtidos para cada variável, os quais são aproximados, parece ser reforçada a ideia de que quase todas as variáveis têm uma distribuição aproximada a uma distribuição normal, à exceção dos Valores Humanísticos uma vez que possui valores de curtose muito elevados (Hair et al., 2010; Byrne, 2010).

Tabela 32. Teste de Distribuição Normal – amostra total ($n = 108$; T2):

Amostra Total ($n = 108$)	Média (DP), Mediana e Moda	Assimetria (Skewness)	Curtose	Valor p : Teste de Normalidade
Valores Humanísticos	6,65 (DP = ,50); 6,75; 7,00	-2,513	7,805	,000 ^a
Diretividade	6,10 (DP = ,72); 6,00; 6,00	-,712	,231	,000 ^a
Conetividade	3,92 (DP =1,72); 4,00; 5,00	-,169	-1,168	,000 ^a
Neutralidade	5,08 (DP =1,06); 5,33; 5,33	-,732	1,270	,000 ^a
Confiança Profissional	6,07 (DP = ,77); 6,00; 6,00	-,792	,593	,000 ^a
Satisfação no Trabalho	3,91 (DP = ,69); 4,00; 3,75	-1,006	1,709	,000 ^a

Nota: DP: Desvio-padrão; ^a: Valor p do teste de Kolmogorov-Smirnov para amostra mais de 50 respostas; ^b: Valor p do teste de Shapiro-Wilk para amostra com menos de 50 respostas.

Por sua vez, na amostra da Psicologia Clínica, como o n da amostra é superior a 30 ($n = 58$), pode-se assumir que as variáveis seguem uma distribuição normal (Sousa, 2019). Por outro lado, tendo por base os valores de assimetria e curtose (Hair et al., 2010; Byrne, 2010), bem como os valores de média, moda e mediana (consultar Tabela 33) obtidos para cada variável, os quais também são aproximados, é possível assumir que quase todas as variáveis têm uma distribuição aproximada a uma distribuição normal à exceção, mais uma vez, da variável dos Valores Humanísticos, uma vez que possui valores de curtose muito elevados (Hair et al., 2010; Byrne, 2010).

Tabela 33. Teste de Distribuição Normal – Psicologia Clínica ($n = 58$; T2):

Psicologia Clínica ($n = 58$)	Média (DP), Mediana e Moda	Assimetria (Skewness)	Curtose	Valor p : Teste de Normalidade
Valores Humanísticos	6,75 (DP = ,38); 6,75; 7,00	-3,230	14,147	,000 ^a
Diretividade	6,19 (DP = ,66); 6,33; 6,00	-,655	-,146	,002 ^a
Conetividade	4,13 (DP = 1,63); 5,00; 5,00	-,496	-,797	,000 ^a
Neutralidade	5,05 (DP = 1,16); 5,33; 5,33	-1,035	2,005	,017 ^a
Confiança Profissional	6,19 (DP = ,65); 6,25; 6,00	-,575	-,298	,000 ^a
Satisfação no Trabalho	3,94 (DP = ,65); 4,00; 4,00	-,639	,266	,002 ^a

Nota: DP: Desvio-padrão; ^a: Valor p do teste de Kolmogorov-Smirnov para amostra mais de 50 respostas; ^b: Valor p do teste de Shapiro-Wilk para amostra com menos de 50 respostas.

Segundo o teste de Shapiro-Wilk, na subamostra da Psicologia Educacional ($n = 14$) apenas as dimensões conetividade, neutralidade, e satisfação no trabalho seguem uma distribuição normal. Com base nos valores de assimetria e curtose (Hair et al., 2010; Byrne, 2010), bem como nos valores de média, moda e mediana (consultar Tabela 34) visto os valores obtidos para cada variável serem aproximados, é possível assumir que todas as variáveis têm uma distribuição aproximada a uma distribuição normal (Sousa, 2019).

Tabela 34. Teste de Distribuição Normal – Psicologia Educacional ($n = 14$; T2):

Psicologia Educacional ($n = 14$)	Média (DP), Mediana e Moda	Assimetria (Skewness)	Curtose	Valor p : Teste de Normalidade
Valores Humanísticos	6,79 (DP = ,26); 6,88; 7,00	-,821	-,544	,005 ^b
Diretividade	6,33 (DP = ,60); 6,17; 7,00	-,093	-1,519	,033 ^b
Conetividade	4,50 (DP = 1,61); 4,50; 6,00	-,195	-1,116	,287^b

Psicologia Educacional (n = 14)	Média (DP), Mediana e Moda	Assimetria (Skewness)	Curtose	Valor p: Teste de Normalidade
<i>Neutralidade</i>	5,33 (DP=,1,09); 5,50; 3,67	-,107	-1,097	,542 ^b
<i>Confiança Profissional</i>	6,25 (DP=,70); 6,25; 7,00	-,294	-1,300	,047 ^b
<i>Satisfação no Trabalho</i>	3,98 (DP=,68); 4,00; 3,5	-,512	,318	,847 ^b

Nota: DP: Desvio-padrão; ^a: Valor *p* do teste de Kolmogorov-Smirnov para amostra mais de 50 respostas; ^b: Valor *p* do teste de Shapiro-Wilk para amostra com menos de 50 respostas.

Na subamostra da Psicologia Organizacional ($n = 23$), segundo o teste de Shapiro-Wilk, apenas as dimensões diretividade e confiança profissional seguem uma distribuição normal. Porém, tendo em conta os valores de assimetria e curtose (Hair et al., 2010; Byrne, 2010), assim como os valores de média, moda e mediana (consultar Tabela 35) obtidos para cada variável serem aproximados, é possível assumir que todas as variáveis têm uma distribuição aproximada a uma distribuição normal (Sousa, 2019).

Tabela 35. Teste de Distribuição Normal – Psicologia Organizacional (n = 23; T2):

Psicologia Organizacional (n = 23)	Média (DP), Mediana e Moda	Assimetria (Skewness)	Curtose	Valor p: Teste de Normalidade
<i>Valores Humanísticos</i>	6,36 (DP= ,66); 6,50; 6,75	-1,587	3,418	,001 ^b
<i>Diretividade</i>	5,83 (DP=,86); 6,00; 6,00	-,761	,257	,119 ^b
<i>Conetividade</i>	3,26 (DP=1,81); 3,00; 2,00	,674	-,768	,009 ^b
<i>Neutralidade</i>	4,71 (DP=,87); 4,66; 4,00	,150	-1,496	,017 ^b
<i>Confiança Profissional</i>	4,98 (DP=,42); 5,00; 5,00	-,085	-,661	,105 ^b
<i>Satisfação no Trabalho</i>	3,73 (DP=,93); 3,75; 3,5	-1,344	2,997	,030 ^b

Nota: DP: Desvio-padrão; ^a: Valor *p* do teste de Kolmogorov-Smirnov para amostra mais de 50 respostas; ^b: Valor *p* do teste de Shapiro-Wilk para amostra com menos de 50 respostas.

Por último, na subamostra das outras especialidades ($n = 13$), segundo o teste de Shapiro-Wilk, apenas as dimensões diretividade, conetividade e neutralidade seguem uma distribuição normal. Porém, tendo em conta os valores de assimetria e curtose (Hair et al., 2010; Byrne, 2010), assim como os valores de média, moda e mediana (consultar Tabela 36) obtidos para cada variável serem aproximados, é possível assumir que todas as variáveis têm uma distribuição aproximada a uma distribuição normal (Sousa, 2019).

Tabela 36. Teste de Distribuição Normal – Outras situações ($n = 13$; T2):

Outras Situações ($n = 13$)	Média (DP), Mediana e Moda	Assimetria (Skewness)	Curtose	Valor p: Teste de Normalidade
Valores Humanísticos	6,60 (DP=,63); 6,75; 7,00	-1,587	3,418	,000 ^b
Diretividade	5,97 (DP=,75); 6,00; 6,00	-,761	,257	,621 ^b
Conetividade	3,62 (DP=1,80); 3,00; 5,00	,674	-,768	,106 ^b
Neutralidade	5,59 (DP=,63); 5,67; 5,67	,150	-1,496	,570 ^b
Confiança Profissional	5,81 (DP=,99); 6,00; 6,00	-,085	-,661	,004 ^b
Satisfação no Trabalho	3,92 (DP=,67); 4,00; 3,75	-1,344	2,997	,004 ^b

Nota: DP: Desvio-padrão; ^a: Valor p do teste de Kolmogorov-Smirnov para amostra mais de 50 respostas; ^b: Valor p do teste de Shapiro-Wilk para amostra com menos de 50 respostas.

Posteriormente, a investigadora passou a realizar uma análise da evolução dos valores médios das dimensões estudadas obtidos em T1 e T2 (valores humanísticos, diretividade, conexão com a profissão, neutralidade, confiança profissional e satisfação no trabalho). Observou-se, que na amostra total longitudinal ($n = 108$) apenas houve diferenças significativas nas dimensões confiança profissional e satisfação no trabalho. Ao contrário do que se esperava, apesar de a confiança profissional ter aumentado, a satisfação no trabalho diminuiu de T1 para T2. Tal como se pode observar na tabela abaixo. Nas subamostras da Psicologia Clínica, Psicologia Educacional, Psicologia Organizacional e nas restantes especialidades, a única dimensão onde se observou diferenças significativas de T1 para T2 foi na confiança profissional, onde houve um aumento do seu valor médio.

Tabela 37. Evolução dos valores médios das dimensões estudadas ($n = 108$; amostra longitudinal).

Média (SD)	Amostra longitudinal ($n = 108$)	Psicologia Clínica ($n = 58$)	Psicologia Educacional ($n = 14$)	Psicologia Organizacional ($n = 23$)	Outras Situações ($n = 13$)
Valores Humanísticos T1	6,57 (DP = 0,51)	6,63 (DP = 0,45)	6,88 (DP = 0,24)	6,24 (DP = 0,67)	6,60 (DP = 0,36)
Valores Humanísticos T2	6,65 (DP = 0,50)	6,75 (DP = 0,38)	6,79 (DP = 0,26)	6,36 (DP = 0,66)	6,60 (DP = 0,63)
Teste estatístico	$T = 1546,00$; n.s.	$T = 553,50$; n.s.	$t = 1,587$; n.s.	$t = -0,710$; n.s.	$t = 0,00$; n.s.
Diretividade T1	6,03 (DP = 0,79)	6,02 (DP = 0,86)	6,21 (DP = 0,66)	5,99 (DP = 0,78)	5,95 (DP = 0,68)
Diretividade T2	6,10 (DP = 0,72)	6,19 (DP = 0,66)	6,33 (DP = 0,60)	5,83 (DP = 0,86)	5,97 (DP = 0,75)
Teste estatístico	$t = -0,998$; n.s.	$t = -1,838$; n.s.	$t = -0,504$; n.s.	$t = 0,945$; n.s.	$t = -0,123$; n.s.
Conetividade T1	3,95 (DP = 1,67)	3,77 (DP = 1,54)	4,21 (DP = 1,97)	3,83 (DP = 1,53)	4,69 (DP = 2,06)

Média (SD)	Amostra longitudinal (n = 108)	Psicologia Clínica (n = 58)	Psicologia Educacional (n = 14)	Psicologia Organizacional (n = 23)	Outras Situações (n = 13)
<i>Conetividade T2</i>	3,92 (DP = 1,72)	4,13 (DP = 1,63)	4,50 (DP = 1,61)	3,26(DP = 1,81)	3,61 (DP = 1,80)
<i>Teste estatístico</i>	<i>t = 0,196; n.s</i>	<i>t = -2,177; n.s</i>	<i>t = -0,888; n.s</i>	<i>t = 1,704; n.s</i>	<i>t = 2,053; n.s</i>
<i>Neutralidade T1</i>	4,92 (DP = 1,11)	4,86 (DP = 1,23)	5,38 (DP = 0,55)	4,61 (DP = 0,99)	5,25 (DP = 1,07)
<i>Neutralidade T2</i>	5,08 (DP = 1,06)	5,05 (DP = 1,16)	5,33 (DP = 1,09)	4,71 (DP = 0,87)	5,59 (DP = 0,63)
<i>Teste estatístico</i>	<i>t = -1,781; n.s</i>	<i>t = -1,486; n.s</i>	<i>t = 0,175; n.s</i>	<i>t = -0,573; n.s</i>	<i>t = -1,766; n.s</i>
<i>Confiança Profissional T1</i>	5,00 (DP = 0,62)	5,10 (DP = 0,50)	5,12 (DP = 0,43)	4,77 (DP = 0,86)	4,92 (DP = 0,68)
<i>Confiança Profissional T2</i>	6,07 (DP = 0,77)	6,20 (DP = 0,65)	6,25 (DP = 0,70)	5,80 (DP = 0,86)	5,81 (DP = 0,99)
<i>Teste estatístico</i>	<i>t = -14,212**</i>	<i>t = -10,529**</i>	<i>t = -5,547**</i>	<i>t = -6,110**</i>	<i>t = -4,482**</i>
<i>Satisfação no Trabalho T1</i>	4,02 (DP = 0,67)	4,07 (DP = 0,63)	4,11 (DP = 0,54)	3,93 (DP = 0,68)	3,87 (DP = 0,94)
<i>Satisfação no Trabalho T2</i>	3,91 (DP = 0,69)	3,94 (DP = 0,65)	3,98 (DP = 0,68)	3,80 (DP = 0,82)	3,92 (DP = 0,67)
<i>Teste estatístico</i>	<i>t = 2,051*</i>	<i>t = 1,771; n.s</i>	<i>t = 1,102; n.s</i>	<i>t = 1,091; n.s</i>	<i>t = -0,384; n.s</i>

Nota: * : $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

T: Aplicou-se o teste não paramétrico Teste de Wilcoxon; t: Aplicou-se o teste t para amostras emparelhadas.

Por último, a investigadora passou a analisar a existência de correlações entre as dimensões da escala da identidade profissional e a satisfação no trabalho, considerando unicamente as respostas que os participantes deram num segundo momento (T2). Quanto à amostra total (ver Tabela 38), verificou-se a existência de uma relação positiva e significativa entre os valores humanísticos e a satisfação no trabalho ($r = 0,232$, $p < 0,05$), uma relação positiva e significativa entre a a diretividade e a satisfação no trabalho ($r = 0,23$; $p < 0,05$), bem como uma relação positiva e significativa entre a confiança profissional e a satisfação no trabalho e ($r = 0,60$, $p < 0,01$). No entanto, ao contrário do esperado, apesar de se ter verificado uma relação positiva entre a conectividade e a satisfação no trabalho, esta relação, assim como a neutralidade e a satisfação no trabalho, não são significativas do ponto de vista estatístico (conetividade: $r = 0,17$; *n.s.*; neutralidade: $r = 0,19$; *n.s.*).

Tabela 38. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo (T2) para a amostra total (n = 108).

	1. Valores Humanísticos	2. Diretividade	3. Conetividade	4. Neutralidade	5. Confiança Profissional
<i>1. Valores Humanísticos</i>					
<i>2. Diretividade</i>	,323**				
<i>3. Conetividade</i>	,260**	,183			

4. Neutralidade	-,019	,349**	,037		
5. ConfiançaProf	,441**	,393**	,337**	,053	
6. SatTrabalho	,232*	,230*	,167	,190	,595**

** p < 0,01 * p < 0,05

Quanto à Psicologia Clínica (consultar Tabela 39), verificou-se a existência de uma relação positiva e significativa entre os valores humanísticos e a satisfação no trabalho ($r = 0,30$; $p < 0,05$), bem como uma relação positiva e significativa entre a confiança profissional e a satisfação no trabalho ($r = 0,63$; $p < 0,01$). No entanto, ao contrário do esperado, apesar de se ter verificado uma relação positiva entre a diretividade e a satisfação no trabalho, assim como uma relação positiva entre a neutralidade e a satisfação no trabalho, estas relações não são significativas do ponto de vista estatístico (diretividade: $r = 0,17$; *n.s.*; neutralidade: $r = 0,25$; *n.s.*). Adicionalmente, a relação entre a conetividade e a satisfação no trabalho não obteve significância estatística ($r = -0,03$; *n.s.*).

Tabela 39. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo (T2) para a Psicologia Clínica ($n = 58$).

	1. Valores Humanísticos	2. Diretividade	3. Conetividade	4. Neutralidade	5. Confiança Profissional
1. Valores Humanísticos					
2. Diretividade	,072				
3. Conetividade	,243	,062			
4. Neutralidade	-,139	,358**	,074		
5. ConfiançaProf	,249	,291*	,002	-,006	
6. SatTrabalho	,300*	,169	-,027	,246	,625**

** p < 0,01 * p < 0,05

No que diz respeito à Psicologia Educacional (consultar Tabela 40), verificou-se que, apesar de a satisfação com o trabalho ter uma relação positiva com todas as dimensões da escala da identidade profissional, apenas a relação entre a satisfação no trabalho e a confiança profissional é significativa do ponto de vista estatístico (valores humanísticos: $r = 0,42$; *n.s.*; diretividade: $r = 0,44$; *n.s.*; conetividade: $r = 0,22$; *n.s.*; neutralidade: $r = 0,48$; *n.s.*; confiança profissional: $r = 0,60$; $p < 0,05$). Tal como se pode observar na tabela abaixo.

Tabela 40. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo (T2) para a Psicologia Educacional ($n = 14$).

	1. Valores Humanísticos	2. Diretividade	3. Conetividade	4. Neutralidade	5. Confiança Profissional
1. Valores Humanísticos					
2. Diretividade	,583*				
3. Conetividade	,000	,320			
4. Neutralidade	,616*	,626*	-,234		
5. ConfiançaProf	,374	,611*	,530	,167	
6. SatTrabalho	,420	,443	,222	,477	,600*

** p < 0,01 * p < 0,05

Na subamostra da Psicologia Organizacional (consultar Tabela 41), verificou-se a existência de uma relação positiva e significativa entre a conetividade e a satisfação no trabalho ($r = 0,49$, $p < 0,05$), assim como, uma relação positiva e significativa entre a confiança profissional e a satisfação no trabalho ($r = 0,56$; $p < 0,01$). Contudo, contrariando as expectativas, apesar de se ter verificado uma relação positiva entre a satisfação no trabalho e os valores humanísticos e entre a satisfação no trabalho e a diretividade, estas relações não são significativas do ponto de vista estatístico (valores humanísticos: $r = 0,22$; *n.s.*; diretividade: $r = 0,25$; *n.s.*). Adicionalmente, a relação entre a neutralidade e a satisfação no trabalho não é significativa do ponto de vista estatístico ($r = -0,06$; *n.s.*).

Tabela 41. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo (T2) para a Psicologia Organizacional ($n = 23$).

	1. Valores Humanísticos	2. Diretividade	3. Conetividade	4. Neutralidade	5. Confiança Profissional
1. Valores Humanísticos					
2. Diretividade	,596**				
3. Conetividade	,051	,215			
4. Neutralidade	-,161	,262	,166		
5. ConfiançaProf	,468*	,505*	,615**	,144	
6. SatTrabalho	,224	,250	,485*	-,062	,560**

** p < 0,01 * p < 0,05

Por último, quanto à subamostra que diz respeito às restantes especialidades, denominada de Outras Situações (ver Tabela 42), ao contrário do que se esperava, apenas se verificou uma relação positiva e significativa entre a confiança profissional e a satisfação no

trabalho ($r = 0,63$; $p < 0,05$). Apesar de se ter verificado uma relação positiva entre a diretividade e a satisfação no trabalho ($r = 0,13$; *n.s.*), bem como uma relação positiva entre a conetividade e a satisfação no trabalho ($r = 0,06$; *n.s.*), nenhuma destas relações é significativa do ponto de vista estatístico. Inesperadamente, verificou-se que a relação entre valores humanísticos e a satisfação no trabalho ($r = -0,07$; *n.s.*), assim como, a relação entre a neutralidade e a satisfação no trabalho ($r = -0,08$; *n.s.*), não eram estatisticamente significativas.

Tabela 42. Matriz de correlações entre as variáveis em estudo (T2) para Outras Situações ($n = 13$).

	1. Valores Humanísticos	2. Diretividade	3. Conetividade	4. Neutralidade	5. Confiança Profissional
1. Valores Humanísticos					
2. Diretividade	-,053				
3. Conetividade	,497	,074			
4. Neutralidade	-,086	,212	-,471		
5. ConfiançaProf	,604*	,124	,445	-,026	
6. SatTrabalho	-,068	,133	,059	-,081	,633*

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

4.10. Comparação entre Matriz de Correlações em T1 ($n = 183$) com a Matriz de Correlações em T2 ($n = 108$)

Tal como é possível verificar na tabela 43, comparando o padrão de correlações obtido em T1 com o obtido em T2, os resultados parecem revelar alguma consistência. A única exceção verifica-se na relação entre neutralidade e satisfação no trabalho que em T1 foi significativa e em T2 o mesmo não se verificou, embora nos dois momentos tivesse mantido a natureza positiva.

Tabela 43. Comparação entre T1 e T2 para amostra total

Relação entre variáveis	Coeficientes de correlação	
	T1 ($n = 183$)	T2 ($n = 108$)
Valores Humanísticos → Satisfação no Trabalho	,29**	,232*
Diretividade → Satisfação no Trabalho	,23**	,230*
Conetividade → Satisfação no Trabalho	0,10	,167

<i>Relação entre variáveis</i>	<i>Coefficientes de correlação</i>	
	<i>T1 (n = 183)</i>	<i>T2 (n = 108)</i>
Neutralidade → Satisfação no trabalho	,17*	,190
Confiança Profissional → Satisfação no trabalho	,24**	,595**

Tal como se observou anteriormente, comparando o padrão de correlações obtido em T1 com o obtido em T2 na subamostra Psicologia Clínica, os resultados parecem revelar alguma consistência (consultar tabela 44). Contudo, verifica-se que na relação entre neutralidade e satisfação no trabalho que em T1 foi significativa e em T2 o mesmo não se verificou, embora nos dois momentos tivesse mantido a natureza positiva. Assim como, na relação entre confiança profissional e a satisfação no trabalho, em que foi significativa em T2, mas anteriormente, em T1, o mesmo não se verificou.

Tabela 44. Comparação entre T1 e T2 para psicologia clínica.

<i>Relação entre variáveis</i>	<i>Coefficientes de correlação</i>	
	<i>T1 (n = 91)</i>	<i>T2 (n = 58)</i>
Valores Humanísticos → Satisfação no Trabalho	,222*	,300*
Diretividade → Satisfação no Trabalho	,174	,169
Conetividade → Satisfação no Trabalho	-,038	-,027
Neutralidade → Satisfação no trabalho	,208*	,246
Confiança Profissional → Satisfação no trabalho	,046	,625**

Na subamostra da Psicologia Educacional, o contrário do que se observou anteriormente, apenas uma relação, entre os valores humanísticos e a satisfação no trabalho, pareceu revelar consistência apesar de todas elas se terem mantido positivas. Por outro lado, na relação entre confiança profissional e satisfação no trabalho em T2 verificou-se ser significativa e em T1 o mesmo não se verificou, embora nos dois momentos tivesse mantido a natureza positiva, tal como se pode verificar na tabela abaixo.

Tabela 45. Comparação entre T1 e T2 para psicologia educacional.

<i>Relação entre variáveis</i>	<i>Coefficientes de correlação</i>	
	<i>T1 (n = 22)</i>	<i>T2 (n = 14)</i>
Valores Humanísticos → Satisfação no Trabalho	,412	,420
Diretividade → Satisfação no Trabalho	,049	,443
Conetividade → Satisfação no Trabalho	,081	,222
Neutralidade → Satisfação no trabalho	,125	,477
Confiança Profissional → Satisfação no trabalho	,350	,600*

De seguida, na subamostra da Psicologia Organizacional, foi possível observar uma certa consistência nos resultados obtidos na relação entre a conetividade e a satisfação no trabalho e na relação entre a confiança profissional e a satisfação no trabalho. Contudo, apesar da relação da satisfação no trabalho com os valores humanos e com a diretividade se manterem positivas, as mesmas deixaram de ser significativas de T1 para T2. Por outro lado, a relação entre a neutralidade e a satisfação no trabalho, que se tinha verificado como positiva em T1, passou a ser negativa em T2 apesar de permanecer não significativa do ponto de vista estatístico. Estes resultados podem ser consultados na tabela que se segue abaixo.

Tabela 46. Comparação entre T1 e T2 para psicologia organizacional.

<i>Relação entre variáveis</i>	<i>Coefficientes de correlação</i>	
	<i>T1 (n = 44)</i>	<i>T2 (n = 23)</i>
Valores Humanísticos → Satisfação no Trabalho	,496**	,224
Diretividade → Satisfação no Trabalho	,397**	,250
Conetividade → Satisfação no Trabalho	,341*	,485*
Neutralidade → Satisfação no trabalho	,081	-,062
Confiança Profissional → Satisfação no trabalho	,336*	,560**

Por último, tal como é possível verificar na tabela 47, na subamostra referente às restantes especialidades em psicologia, comparando o padrão de correlações obtido em T1 com o obtido em T2, os resultados parecem revelar alguma consistência. As únicas exceções verificaram-se na relação entre neutralidade e satisfação no trabalho em que se verificou

positiva em T1 e em T2 verificou-se como sendo negativa (ambas as relações não são significativas) e, por outro lado, na relação entre confiança profissional e satisfação no trabalho que em T1 não foi significativa ao contrário do que aconteceu em T2, embora nos dois momentos tivesse mantido a natureza positiva.

Tabela 47. Comparação entre T1 e T2 para “Outros”.

<i>Relação entre variáveis</i>	<i>Coefficientes de correlação</i>	
	<i>T1 (n = 26)</i>	<i>T2 (n = 13)</i>
Valores Humanísticos → Satisfação no Trabalho	-,130	-,068
Diretividade → Satisfação no Trabalho	,161	,133
Conetividade → Satisfação no Trabalho	,171	,059
Neutralidade → Satisfação no trabalho	,277	-,081
Confiança Profissional → Satisfação no trabalho	,303	,633*

5. Discussão:

O presente estudo tinha como principal objetivo explorar a identidade profissional dos Psicólogos em Portugal relacionando-a com a satisfação no trabalho, focando-se nos Psicólogos do Trabalho e das Organizações e na comparação com outras áreas de especialidade em Psicologia. De forma a atingir este objetivo pretendeu-se analisar as qualidades psicométricas do instrumento de medida para avaliar a identidade profissional dos psicólogos; verificar se existem diferenças nas variáveis em estudo consoante a especialidade de psicologia exercida; estudar a relação entre as diferentes dimensões da identidade profissional do psicólogo e a satisfação no trabalho para a amostra total e consoante a especialidade de psicologia exercida.

Seguidamente, procede-se à discussão dos resultados obtidos tendo em consideração as hipóteses de investigação formuladas.

- *Será que a medida desenvolvida por Bengtsson e Rosenlind (2019) é adequada para medir a identidade profissional dos psicólogos? Esta medida é igualmente adequada para todas as especialidades da psicologia?*

Nesta investigação, procurou-se por identificar na literatura um instrumento de identidade psicológica que tivesse revelado boas qualidades psicométricas na medida em que

foi originalmente desenvolvida, mais concretamente começou por verificar-se que cinco das dimensões utilizadas na medida desenvolvida por Rosenlind e Bengtsson (2019) possuíam um alfa de Cronbach acima do valor recomendado. Com a amostra transversal (n = 183) a investigadora foi testar a validade deste instrumento. Através das AFE que foi realizando chegou-se a uma solução final com 14 itens. Nomeadamente identificou-se 4 itens com valores de saturação adequados na dimensão valores humanísticos, 3 itens com valores de saturação adequados no fator diretividade e foco externo, 1 item com valor de saturação adequado no fator de saturação conexão com a profissão, 3 itens com valores adequados no fator neutralidade e 3 itens no fator confiança profissional. Quando se efetuou a análise da consistência interna das diferentes escalas, verificou-se que somente a dimensão valores humanísticos e confiança profissional tinham valores de alfa de Cronbach dentro dos valores recomendados pela literatura (Marôco, 2018). A dimensão da conexão com a profissão não foi analisada pois era constituída por 1 único item. A dimensão diretividade e foco externo e neutralidade, embora terem valores abaixo do recomendado podem ser considerados fracos, pois não estão muito distantes de 0,60 (Marôco, 2018). Na escala longitudinal, verificou-se que com a amostra longitudinal (n = 108), todas as dimensões diminuíram os seus valores de alfa de Cronbach. Considerando estes aspetos, considera-se necessário realizar novos estudos com amostras de maior dimensão, de forma a melhorar as qualidades psicométricas deste instrumento. No entanto, considera-se que este estudo exploratório poderá ter dado o primeiro contributo, no sentido de dar a perceber que este instrumento poderá ter alguma validade para analisar a identidade profissional dos psicólogos.

- *Quais são as dimensões da identidade profissional mais relevantes para o psicólogo organizacional? Será que diferem das restantes especialidades?*

Verificou-se que a amostra de psicólogos organizacionais recolhida tanto no primeiro como no segundo momento não foi suficiente para fazer um estudo de validação desta medida. Como tal, são necessários estudos futuros com maior número de respostas que permitam responder a esta questão de investigação. Encontrou-se diferenças significativas nas diferentes dimensões da identidade profissional entre os psicólogos organizacionais e os psicólogos de outras especialidades, nomeadamente, os primeiros parecem ser aqueles que possuem valores humanísticos mais reduzidos. No entanto, importa destacar que ainda assim o valor médio registado pelos psicólogos organizacionais pode ser considerado elevado, uma vez possuem um valor médio de 6,06 e que foi medida por uma escala de 7 pontos. Por outro lado, a dimensão valores humanísticos é a dimensão que apresenta maior média (6,06) nos psicólogos

organizacionais, o que vai de encontro ao estudo original dos autores que criaram a escala de identidade profissional, indicando que, tal como nesse estudo, existe concordância entre os psicólogos sobre a importância do humano no trabalho e na identidade profissional (Rosenlind & Bengtsson, 2019). Ao nível da diretividade não foram encontradas diferenças significativas entre as diferentes especialidades da psicologia, tendo-se verificado em todas as especialidades uma pontuação elevada nesta dimensão. Ao contrário do que aconteceu no estudo de Rosenlind e Bengtsson (2019), esta dimensão foi a que obteve a segunda maior média (5,78) nos psicólogos organizacionais. Na conectividade, mais uma vez, não foram encontradas diferenças significativas, sugerindo, através dos valores reportados, que a conectividade tem uma relevância neutra relativamente à importância da dimensão da conectividade para a sua identidade profissional. Mais uma vez, tal como no estudo de Rosenlind e Bengtsson (2019), esta dimensão foi das que apresentou uma média mais baixa. Tal acontecimento pode estar relacionado com o facto de os psicólogos muitas vezes não se reverem nos estereótipos e expectativas associados à sua atividade profissional, tal como já foi apontado em estudos anteriores (Andersson & Feldin, 2019). No que se refere à dimensão neutralidade, conforme podemos verificar, as diferentes especialidades não parecem diferir entre si, revelando uma perceção ligeiramente moderada relativamente à importância desta dimensão para a sua identidade profissional. Foi também a dimensão cuja média (4,67) ficou entre as duas mais altas e as duas mais baixas, um pouco semelhante ao que aconteceu no estudo de Rosenlind e Bengtsson (2019), onde obteve uma média semelhante (4,23). Por fim, no que se refere à confiança profissional, mais uma vez, os psicólogos organizacionais parecem distinguir-se das restantes especialidades analisadas por apresentarem uma pontuação menos elevada nesta dimensão. Esta dimensão foi também a segunda média mais baixa entre as dimensões da identidade profissional dos psicólogos organizacionais, o que, mais uma vez, contraria o que aconteceu no estudo de Rosenlind e Bengtsson (2019) que foi das mais altas.

- *Qual o nível de satisfação no trabalho dos psicólogos organizacionais? Será que difere das restantes especialidades?*

Relativamente à satisfação no trabalho, os psicólogos organizacionais não parecem diferir das restantes duas especialidades analisadas, isto é, todas as especialidades parecem moderadamente satisfeitas com o seu trabalho. É possível observar em outros estudos, tal como o de Sousa e Coleta (2015), por exemplo, em que os psicólogos também apresentavam níveis de satisfação moderados, entre o nível 3 (indiferença) e o nível 4 (satisfação).

- *Qual a relação entre diferentes dimensões da identidade profissional do psicólogo organizacional e a satisfação no trabalho? Diferem das restantes especialidades?*

De todas as dimensões de identidade profissional analisadas, considerando a amostra total em T1 (n = 183), todas as dimensões com exceção da dimensão conectividade têm uma relação positiva e significativa com a satisfação no trabalho. Isto significa, que quanto mais relevância os participantes atribuem as diferentes dimensões da identidade profissional mais satisfação no trabalho vão apresentar. Comparando os resultados obtidos na amostra T1 com a amostra de T2 (n = 108) parece existir alguma consistência quanto à natureza positiva da relação entre estas variáveis, embora esta relação não tenha sido identificada como estatisticamente significativa relativamente à dimensão conectividade e neutralidade. O que poderá ter acontecido devido ao facto de a amostra ter uma menor dimensão, daí a importância de repetir este estudo com uma amostra de maior dimensão (Silva, 2012). Comparando o padrão de correlações verificado nos psicólogos organizacionais, nos dois momentos, comparativamente às outras duas especialidades analisadas, o padrão de relações identificado, parece ser semelhante, embora existam diferenças do ponto de vista da significância estatística.

- *A identidade profissional e a satisfação no trabalho do psicólogo organizacional variam ao longo do tempo ou são variáveis estáveis? Diferem das restantes especialidades?*

De uma forma global, tanto as dimensões da identidade profissional com a satisfação no trabalho, parecem apresentar valores estáveis ao longo do tempo, ou seja, não há variações significativas. A única exceção verifica-se quanto à variável confiança profissional, mais concretamente a confiança profissional dos psicólogos organizacionais bem como a confiança dos psicólogos clínicos, que tende a aumentar. Ou seja, ao longo do tempo, independentemente da especialidade dos psicólogos, estes tendem a atribuir uma importância crescente à dimensão da confiança profissional. Curiosamente, embora quando analisadas as diferentes especialidades de forma isolada, não se tenha verificado diferenças significativas, considerando a amostra total longitudinal, verifica-se uma tendência para um decréscimo no nível de satisfação no trabalho ao longo do tempo (la Falce, Martins, de Muylder & Pardini, 2020).

- *O padrão de correlações entre as variáveis no estudo transversal é consistente com o observado no estudo longitudinal?*

Relativamente ao padrão de correlação pareceu ser consistente. Isto é, tanto no estudo transversal e no estudo longitudinal, parece haver uma tendência para as relações entre as dimensões da identidade profissional terem uma relação positiva com a satisfação no trabalho. No entanto, como a dimensão das amostras é muito divergente, isto pode ter influenciado a significância dos resultados nos dois momentos de investigação. Em suma, a identidade profissional, tal como acontece em estudos de outros autores, parece afetar a satisfação dos indivíduos no trabalho (Silva, 2012).

Limitações e estudos futuros:

Existem algumas limitações a apontar a este estudo. Primeiramente, a amostra deste estudo é reduzida, tanto a amostra transversal como a longitudinal. Consequentemente, as medidas psicométricas do instrumento que mede a identidade profissional dos psicólogos, apesar de serem consideradas satisfatórias, é necessário melhorá-las, replicando este estudo com amostras de maior dimensão. Por outro lado, o facto de as medidas psicométricas deste instrumento serem meramente satisfatórias condicionou as análises estatísticas do mesmo, reforçando mais uma vez, a necessidade de replicar o estudo.

Apesar deste estudo ser longitudinal, devido às limitações de tempo, não foi possível analisar a evolução das variáveis estudadas de forma aprofundada. Pelo que, seria interessante, que em estudos futuros, se repita o questionário em mais momentos, em vez de apenas dois momentos, tal como o presente estudo.

Uma outra limitação deste estudo, foi o facto de todas as variáveis terem sido avaliadas através de um questionário de autorelato, o que pode levar a um enviesamento das respostas obtidas (Podsakoff, MacKenzie & Podsakoff, 2003). Apesar desta limitação, o objetivo deste estudo era perceber a importância que as pessoas atribuem a cada uma das variáveis estudadas, pelo que o método de auto-relato pareceu o mais apropriado.

Por fim, uma limitação deste estudo foi a falta de variedade de estudos direcionados a este tema que permitisse uma maior fundamentação teórica do mesmo. Por exemplo, existem poucos estudos onde abordem as perspetivas dos psicólogos em relação ao seu trabalho com testemunhos destes profissionais, assim como de estudos que abordassem a temática da identidade profissional e da satisfação em conjunto, especialmente quando a amostra diz respeito aos próprios psicólogos e, ainda mais especificamente, os psicólogos do trabalho e das organizações.

Implicações teóricas e práticas do estudo:

Apesar de, no ponto de vista prático, ser claramente necessário conduzir mais estudos no sentido de melhorar as suas qualidades psicométricas. O estudo contribuiu do ponto de vista teórico para demonstrar que as diferentes dimensões que constituem a identidade profissional dos psicólogos e que as mesmas são importantes para explicar a satisfação no trabalho.

Por outro lado, como se identificou que todas as dimensões analisadas neste estudo são importantes para identificar a identidade profissional dos psicólogos, poderia ser importante desenvolver estas competências nos profissionais desta área, nomeadamente através de ações de formação. Por exemplo, promovendo através de formações que permitam que os psicólogos desenvolvam os seus valores humanísticos, o que a longo prazo poderia afetar positivamente a sua conexão profissional, assim como a sua satisfação no trabalho.

Espera-se que este estudo sirva de incentivo para a realização de mais investigações sobre a identidade profissional dos indivíduos, nomeadamente nos psicólogos, que possam também envolver mais testemunhos destes profissionais em relação às suas perspetivas face ao seu trabalho (o que consideram ser os seus papéis e funções, qual a sua visão sobre os mesmos e também a visão que a sociedade tem), que apesar de começarem a surgir continuam a ser reduzidos.

6. Referências

- de Aguiar, M. d. C. C. (2006). Implicações da formação continuada para a construção da identidade profissional. *Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados PUC-SP*, (23), 155-173. <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicoeduca/issue/view/2193>
- Andersson, M., & Feldin, F. (2019). *Between Resolute and Thoughtful: Psychologists' description of their Professional Identity* [Unpublished master's thesis]. Örebro universitet
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In C. Cooper & P. Chen (Eds.), *Wellbeing. A Complete reference guide* (pp. 37-64). Wiley-Blackwell.
- Bendassolli, P. F. (2012). Psicologia do trabalho como psicologia da ação: o aporte das teorias da atividade. *Psico*, 43(3), 341-349.
- Bengtsson, I., & Rosenlind, J. (2019). *Exploring the Professional Identity of Swedish Psychologists–Construction of the Psychologists' Professional Identity Questionnaire (PPIQ)*. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1387660&dswid=9142>
- Bernardo, M. H., Oliveira, F. D., Souza, H. A. D., & Sousa, C. C. D. (2017). Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34, 15-24. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100003>
- Blanch, J. M., & Cantera, L. (2008). Subjetivación del trabajo en el capitalismo flexible. *Trabalho e Saúde. O sujeito entre emancipação e servidão* (1 ed., pp. 89-101).
- Blanch, J. M., Ochoa, P. J., & Sahagún, M. A. (2012). Resignificación del trabajo y de la profesión médica bajo la nueva gestión sanitaria. In E., Ansoleaga, O., Artaza & J., Suárez (Eds.), *Personas que cuidan Personas: Dimensión Humana y Trabajo en Salud* (1 ed., pp. 165-175).
- Braverman, H. (1987). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Guanabara Koogan.

- Buturi, L. O. (2018). Aplicações básicas de estatística e da distribuição normal para o ensino médio [Master's thesis, Universidade Estadual Paulista]. Repositório Institucional UNESP. https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/154534/buturi_lo_me_sjr_p.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Coelho-Lima, F., Costa, A. L. F., & Yamamoto, O. H. (2011). O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, 11(2), 21-35. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22779>
- Damásio, Bruno Figueiredo. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.
- Diener, E., Tay, L. (2017). A scientific review of the remarkable benefits of happiness for successful and healthy living. In C. B. Studies (Ed.), *Happiness: Transforming the Development Landscape* (pp. 90-117). <https://philpapers.org/archive/ADLDDOT.pdf#page=95>
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Esteves, T., Ricou, M. B., Franco, A. H., Campina, A., & Costa-Lobo, C. (2017). Identidade da psicologia: Revisão sistemática de uma década de literatura. *REVISTA DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓNEN PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN*, 4, 001-005. <http://repositorio.uportu.pt:8080/bitstream/11328/2045/1/Identidade%20da%20psicologia.pdf>
- la Falce, J. L., Martins, A. D. P., de Muylder, C. F., & Pardini, D. J. (2020). Satisfação no trabalho: Estudo longitudinal em uma Organização Pública de Ensino Superior. *Revista Gestão & Tecnologia*, 20(4), 153-175. <http://revistagt.fpl.emnuvens.com.br/get/article/view/1535>

- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2013). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. In C. Cooper (Ed.), *From Stress to Wellbeing Volume 1* (pp. 254-271). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137310651_12
- Furnham, A. (2001). *Psicologia Organizacional – El comportamiento del individuo em las organizaciones*. Oxford.
- Gazzola, N., & Smith, D. J. (2007). Who do we think we are? A survey of counselors in Canada. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 29(2), 97–110.
- Gibson, D. M., Dollarhide, C. T., & Moss, J. M. (2010). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor Education and Supervision*, 50, 2–79. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2010.tb00106.x>
- Goltz, H. H., & Smith, M. L. (2014). Forming and developing your professional identity: Easy as PI. *Health Promotion Practice*, 15(6), 785–789. <https://doi.org/10.1177/1524839914541279>
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010) *Multivariate data analysis* (7th Ed.). Pearson Educational International.
- Heloani, R. (1999). A identidade do psicólogo do trabalho em tempos de globalização. *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*, 2, 48-52. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v2i0p48-52>
- Hogg, P. M., & Vaughan, P. G. (2013). *Social Psychology* (7th ed.). Pearson.
- Johnsrud, L. K., Heck, R. H., & Rosser, V. J. (2000). Morale matters: Midlevel administrators and their intent to leave. *Journal of Higher Education*, 71, 34-59. <https://doi.org/10.1080/00221546.2000.11780815>
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7ª edição*. ReportNumber, Lda.

- Monrouxe, L. V. (2010). Identity, identification and medical education: Why should we care? *Medical Education*, 44(1), 40–49. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2009.03440.x>
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 6, 759-776. <https://doi.org/10.1177/001872679304600604>
- Ordem dos Psicólogos. (2017). *As/os Psicólogas/os Valorizam a Educação e os Contextos Escolares*. Lisboa. https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/perfil_das_dos_psicologas_os_da_educacao_o.pdf
- Ordem dos Psicólogos. (2015). *As/os psicólogas/os valorizam a sua organização*. Lisboa. <https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/p/perfil-psicologos>
- Ordem dos Psicólogos. (2016a). *Chegou a hora: especialidades*. Lisboa. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/psis21_especialidades_final.pdf
- Ordem dos Psicólogos. (2016b). *O Perfil das/os Psicólogas/os da Saúde*. Lisboa. https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/o_perfil_dos_psicologos_da_saude.pdf
- Piovesan, A., & Temporini, E. R. (1995). Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. *Revista de saúde pública*, 29, 318-325. <https://doi.org/10.1590/S0034-89101995000400010>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.
- Ricou, M., Sá, E., & Nunes, R. (2017). The ethical principles of the Portuguese psychologists: A universal dimension. *Journal of Medicine and Philosophy*, 42(2), 199-213. <https://doi.org/10.1093/jmp/jhw066>
- Schette, F. R. (2005). *O papel da psicologia no desenvolvimento de líderes organizacionais, segundo psicólogos e líderes* [Unpublished master's Thesis]. PUC – Campinas.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo* [Unpublished master's Thesis]. Universidade Federal do Rio de Janeiro.

- Silva, M. (2012). *Enfermeiros especialistas em enfermagem de reabilitação: Satisfação profissional* [Unpublished master's thesis]. Instituto Politécnico de Viseu.
- Sousa, A. A. D., & Coleta, M. F. D. (2015). Perfil profissional, bem-estar e satisfação no trabalho de psicólogos que atuam em serviços de saúde pública. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 32, 249-258. <https://doi.org/10.1590/0103-166X2015000200009>
- Sousa, Á. (2019). O papel da distribuição normal na Estatística. *Correio dos Açores*, 14-14.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. SAGE.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Key readings in social psychology. Political psychology: Key readings* (p. 276–293). Psychology Press. <https://doi-org.db.ub.oru.se/10.4324/9780203505984-16>
- Tan, C. P., Molen, H. T. V. der, & Schmidt, H. G. (2017). A measure of professional identity development for professional education. *Studies in Higher Education*, 42(8), 1504–1519. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1111322>
- Tractenberg, L. (1999). A complexidade nas organizações: futuros desafios para o psicólogo frente à reestruturação competitiva. *Psicologia: ciência e profissão*, 19, 14-29. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931999000100003>
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275-307. <https://doi.org/10.1177/1059601111434201>
- Turner, A., & Knight, J. (2015). A debate on the professional identity of occupational therapists. *The British Journal of Occupational Therapy*, 78(11), 664–673. <https://doi.org/10.1177/0308022615601439>
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8, 001-017. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>
- Viegas, M. F. (2018). Contribuições da psicologia do trabalho para o campo trabalho e educação. *Reflexão e Ação*, 26(3), 165-180. <https://doi.org/10.17058/rea.v26i3.12160>

- Vozniak, L., Mesquita, I., & Batista, P. F. (2016). A Identidade Profissional em análise: um estudo de revisão sistemática da literatura. *Educação*, *41*(2), 281-296. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117146405002>
- Zanelli, J. C. (2002). *O psicólogo nas organizações de trabalho*. Artmed.
- Zhong, J., You, J., Gan, Y., Zhang, Y., Lu, C., & Wang, H. (2009). Job stress, burnout, depression symptoms, and physical health among Chinese university teachers. *Psychological Reports*, *105*(3), 1248-1254. <https://doi.org/10.2466/PR0.105.F.1248-1254>

Anexos

Anexo 1. Questionário

Questionário

Ao responder a este questionário estará a fazer parte de uma investigação realizada por Daniela Alves, no âmbito da sua dissertação de mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações orientada pela Professora Doutora Sílvia Lopes da Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Católica Portuguesa, Braga.

Qual o objetivo deste questionário?

Este questionário destina-se a Psicólogos das diversas áreas de especialidade e tem como objetivo principal perceber o modo como se sentem relativamente à sua atividade profissional e no seu dia-a-dia de trabalho.

Este questionário não é um teste, logo não tem respostas certas ou erradas.

Queremos apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo do questionário.

Por favor leia cada questão com cuidado, mas responda imediatamente assinalando a opção que melhor corresponde à sua opinião.

Quem vai ver as minhas respostas?

A informação que der é totalmente confidencial. Os resultados serão analisados em conjunto com as respostas dos outros participantes, para que nenhuma das respostas individuais de cada profissional possa ser identificada.

Em nenhuma situação os seus dados individuais serão dados a alguém.

Para qualquer esclarecimento adicional, por favor contacte:

Professora Doutora Sílvia Lopes – silopes@ucp.pt

Daniela Alves - daniela.c.alves.02@gmail.com

Agradecemos antecipadamente a sua colaboração.

Com base nas informações acima indicadas, declaro que participo voluntariamente nesta investigação e dou autorização para que os dados sejam tratados para o propósito do estudo.

Sim.

Não.

Dados Sociodemográficos

É importante para nós sabermos alguns dados demográficos sobre si, para podermos comparar as opiniões de diferentes grupos de pessoas.

1.	Qual o seu género?	Masculino	Feminino
2.	Qual a sua idade? (Indique numericamente, por favor)	_____ anos	
3.	Estado Civil	Solteiro(a) Viúvo(a) Outro. Indique, por favor _____	Casado(a) / União de facto Divorciado(a)
4.	Tem filhos?	Sim. Quantos? (indique numericamente, por favor) _____ Não	
5.	Habilitações	Bacharelato / Licenciatura Especialização Mestrado	Pós Graduação / Doutoramento
6..	Qual a sua área de especialidade em Psicologia?	_____	

Informação Organizacional

7.	Há quanto tempo exerce a sua atividade profissional?	Menos de 1 ano Entre 1 e 2 anos Entre 3 a 5 anos Entre 6 a 10 anos	Entre 11 a 15 anos Entre 16 a 20 anos Entre 21 a 30 anos Mais de 30 anos
8.	Qual a sua carga horária semanal? (Indique		

	numericamente, por favor. Por exemplo, se trabalhar 8h/dia, equivalente a 8h x 5 dias, coloque 40)	_____ horas.
9.	Qual o seu contrato?	Temporário Sem termo / Permanente Trabalho por conta própria / independente Outro, qual _____
10.	Numa escala de 10 pontos, defina o impacto que o Covid-19 teve no seu trabalho:	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11.	Atualmente, encontra-se em teletrabalho?	Sim Não
12.	Qual o valor médio líquido da sua remuneração mensal?	_____ euros.

A sua profissão como Psicólogo(a)

Nesta secção solicitamos que avalie algumas frases. As frases que se seguem envolverão principalmente o seu trabalho, a forma como trabalha e como atua em contextos profissionais como psicólogo. Usando a escala de resposta de 7 pontos, avalie a medida em que discorda ou concorda com cada uma das frases. Dê uma resposta imediata sem tentar contemplar muito cada uma delas.

		<div style="text-align: right;"> Concordo totalmente Concordo moderadamente Concordo ligeiramente Não concordo nem discordo Discordo ligeiramente Discordo moderadamente Discordo totalmente </div>						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Fico feliz em assumir a liderança no meu trabalho.							
2.	Os processos e acontecimentos de outras pessoas são aspetos centrais do meu trabalho.							
3.	Aproveito todas as oportunidades para partilhar o meu conhecimento na área de psicologia.							
4.	Faz parte do meu papel profissional manter-me atualizado sobre o conhecimento científico na área da psicologia.							
5.	Tenho sempre o cuidado de me manter dentro dos limites pré-estabelecidos no meu trabalho.							
6.	Mantenho as minhas opiniões e aspetos pessoais completamente separados do meu âmbito profissional.							

7.	É um elemento central no meu trabalho dar conselhos objetivos às pessoas que conheço.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Outros psicólogos compreendem-me melhor do que pessoas fora da minha área profissional.	1	2	3	4	5	6	7
9.	É importante para mim desenvolver atividades que me permitam entrar em contato com outros psicólogos.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Costumo fazer mais do que se espera de mim para ajudar as pessoas que encontro no meu trabalho a alcançar os seus objetivos.	1	2	3	4	5	6	7
11.	O meu trabalho tem um propósito.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Identifico-me com o papel profissional de psicólogo.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Mantenho o meu material de trabalho limpo e organizado.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Sinto-me no papel de psicólogo mesmo nos meus tempos livres.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Os seres humanos são influenciados principalmente por fatores externos.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Ouvir o outro é uma parte central do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Não guardo objetos pessoais no meu trabalho para evitar que outras pessoas possam vê-los.	1	2	3	4	5	6	7
18.	É importante para mim mostrar empatia por aqueles que conheço em contexto de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
19.	O objetivo do meu trabalho consiste em ajudar outras pessoas a melhorar a sua situação.	1	2	3	4	5	6	7
20.	No meu trabalho adoto uma postura mais neutra do que pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
21.	A igualdade é um elemento central no meu trabalho enquanto psicólogo.	1	2	3	4	5	6	7
22.	Dar apoio é um elemento central no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
23.	Os meus valores e personalidade enquadram-se bem à profissão de psicólogo.	1	2	3	4	5	6	7
24.	Faço sempre questão de clarificar os objetivos do meu trabalho a outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
25.	Sinto que mantenho um equilíbrio saudável entre a minha vida pessoal e profissional.	1	2	3	4	5	6	7
26.	No meu trabalho enquanto psicólogo devo ser totalmente objetivo.	1	2	3	4	5	6	7
27.	No meu trabalho é muito importante estabelecer objetivos concretos.	1	2	3	4	5	6	7
28.	O meu trabalho como psicólogo influencia significativamente aquilo que sou.	1	2	3	4	5	6	7

29.	No meu trabalho prefiro deixar que sejam os outros a conduzir as conversas.	1	2	3	4	5	6	7
30.	Habitualmente, sou aquele que toma a iniciativa no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
31.	Fico contente em educar outros sobre a psicologia.	1	2	3	4	5	6	7
32.	Duvido das minhas próprias aptidões e capacidades no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
33.	Sinto-me pessoalmente empenhado em que os meus pacientes / clientes atinjam os seus objetivos.	1	2	3	4	5	6	7
34.	O meu conhecimento sobre psicologia tem sido um “fardo” na minha vida privada.	1	2	3	4	5	6	7
35.	É importante capacitar aqueles que conheço no trabalho realçando os seus pontos fortes.	1	2	3	4	5	6	7
36.	Ser útil e prestativo é um elemento central no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
37.	No meu trabalho, é necessário ter uma forte conduta ética e moral.	1	2	3	4	5	6	7
38.	Ter consideração e cuidado pelos outros é um elemento central do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
39.	Sinto-me como pertencendo à classe profissional de psicólogo.	1	2	3	4	5	6	7
40.	Em contexto profissional, não expesso os meus próprios sentimentos.	1	2	3	4	5	6	7
41.	Os meus processos mentais são instrumentos fundamentais para o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
42.	Considero importante vestir-me adequadamente no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
43.	Considero importante utilizar exclusivamente os métodos de trabalho que estejam melhor fundamentados cientificamente.	1	2	3	4	5	6	7
44.	No meu trabalho procuro ter sempre objetivos claros.	1	2	3	4	5	6	7
45.	Considero importante estar envolvido em associações e / ou sindicatos relacionados com a minha profissão.	1	2	3	4	5	6	7
46.	É importante para mim ter “estatuto” no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
47.	Ser humilde é uma característica central no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
48.	Tenho uma postura ativa no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
49.	O meu trabalho é emocionalmente desgastante.	1	2	3	4	5	6	7
50.	Os meus objetivos pessoais estão fortemente relacionados com o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7

51.	Envolvo-me ativamente nas questões que se relacionam com a minha profissão e o seu desenvolvimento.	1	2	3	4	5	6	7
52.	Ter empatia pelo outro é um elemento central no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
53.	Tenho sempre o cuidado de estar informado sobre a área em que irei trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7
54.	Sinto orgulho em ser psicólogo(a).	1	2	3	4	5	6	7
55.	Ser gentil é um aspeto fundamental no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
56.	No meu trabalho como psicólogo transmitir esperança é uma tarefa central.	1	2	3	4	5	6	7
57.	Estou confiante de que o meu trabalho contribui para resultados positivos.	1	2	3	4	5	6	7
58.	Preciso de assumir um papel de especialista para ser produtivo no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
59.	Sinto que posso ser eu próprio no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
60.	Estou satisfeito com o meu trabalho enquanto psicólogo.	1	2	3	4	5	6	7
61.	Sinto-me confiante de que possuo conhecimento e capacidades suficientes para ser capaz de executar o meu trabalho de forma adequada.	1	2	3	4	5	6	7
62.	Enquanto psicólogo, o meu papel encontra-se claramente delimitado.	1	2	3	4	5	6	7

Trabalho atual

Pense no seu trabalho atual e indique a medida em que concorda ou discorda com as afirmações que se seguem.

		Concordo Totalmente				
		Concordo				
		Não concordo nem			Discordo	
		Discordo		Discordo Totalmente		
1.	Sinto um verdadeiro gosto pelo trabalho que faço.	1	2	3	4	5
2.	Gosto mais do meu trabalho do que é comum as pessoas gostarem.	1	2	3	4	5
3.	A maioria dos dias sinto-me entusiasmado(a) pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5
4.	Sinto-me realmente satisfeito(a) com o meu trabalho.	1	2	3	4	5

No âmbito deste estudo, estamos interessados em seguir a evolução das pessoas daqui a 2 a 3 meses. Estaria disponível para responder novamente ao inquérito nessa altura?

Sim.

Não.

Por favor, deixe-nos o seu endereço e-mail para que seja possível voltar a contactá-lo daqui a 2 ou 3 meses. Relembramos que todos os dados que nos fornece são confidenciais e que o seu endereço de e-mail será a única forma através da qual poderemos unir as respostas que deu num primeiro momento com as que der daqui a 2 ou 3 meses. Caso tenha alguma questão, por favor contacte:

Professora Doutora Sílvia Lopes – silopes@ucp.pt

Daniela Alves - daniela.c.alves.02@gmail.com

Indique, por favor o seu endereço de e-mail:

Por favor, queira deixar neste espaço algum comentário / sugestão sobre o estudo:

Muito obrigada pela sua colaboração!