

**A SATISFAÇÃO NO TRABALHO PERCECIONADA PELO
DIETISTA/NUTRICIONISTA**

**Identidade Profissional e Organizacional do Profissional de
Nutrição**

Ana Filipa da Cruz Gaião

Projeto de Mestrado em
Gestão dos Serviços de Saúde

Orientador:

Prof. Dr. Carlos Dias da Silva, ISCTE Business School, Departamento de Recursos
Humanos

Co-orientador:

Prof. Doutora Sofia Lopes Portela, ISCTE Business School, Departamento de Métodos
Quantitativos para Gestão e Economia

Abril 2013

**A SATISFAÇÃO NO TRABALHO PERCECIONADA PELO
DIETISTA/NUTRICIONISTA**

**Identidade Profissional e Organizacional do Profissional de
Nutrição**

Ana Filipa da Cruz Gaião

Projeto de Mestrado em
Gestão dos Serviços de Saúde

Orientador:

Prof. Dr. Carlos Dias da Silva, ISCTE Business School, Departamento de Recursos
Humanos

Co-orientador:

Prof. Doutora Sofia Lopes Portela, ISCTE Business School, Departamento de Métodos
Quantitativos para Gestão e Economia

Abril 2013

RESUMO

A satisfação no trabalho constitui-se como uma dimensão com dupla influência, uma vez que se repercute tanto nos trabalhadores como no funcionamento das organizações. No caso específico do setor da Saúde, o interesse pela satisfação revela-se preponderante também ao nível do utente.

O presente trabalho tem o propósito de contribuir para aperfeiçoar o estudo da satisfação no trabalho de profissionais de Nutrição, nomeadamente percebendo como esta se relaciona com as suas identidades profissional e organizacional e compreendendo de que modo varia consoante a situação profissional.

A amostra engloba 118 dietistas e nutricionistas. Para medir a satisfação no trabalho foi usada a versão reduzida do *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Para medir as identidades profissional e organizacional foi usada a escala desenvolvida por Bergami e Bagozzi (2000) e modificada por Bartel (2001).

Os resultados obtidos mostram que os dietistas e nutricionistas se mostram satisfeitos com os diferentes aspetos da sua atividade, com exceção do rendimento auferido, da progressão profissional e da segurança/estabilidade que o emprego fornece. Observa-se a existência de uma relação significativa, reduzida a moderada, entre as identidades (profissional e organizacional) e a satisfação com a maioria dos aspetos do trabalho avaliados. Verifica-se igualmente que o grau de satisfação no trabalho varia em função da situação profissional, mais concretamente em função do tipo de vínculo à organização, do rendimento auferido, do tempo de exercício profissional e do tempo de serviço na organização.

Palavras-Chave: Satisfação no Trabalho, Identidade Profissional, Identidade Organizacional, Saúde, Nutrição

Classificações do JEL Classification System: I12 (Health Production: Nutrition), J28 (Work Behavior, Employment Determination: Job Satisfaction), J29 (Work Behavior, Employment Determination: Other).

ABSTRACT

Job satisfaction is a dimension with double influence as it affects both the workers and the organizations' performance. In the particular case of healthcare, the interest by satisfaction is also dominant on the patient.

The present study aims to contribute to the improvement of the knowledge about job satisfaction by nutrition professionals, mainly understanding how this fulfillment relates to their professional and organizational identities. This thesis further intends to comprehend how satisfaction at work varies among the professional situation.

The sample includes 118 dietitians and nutritionists. In order to determine satisfaction at work, the short form of *Minnesota Satisfaction Questionnaire* was used. Professional and organizational identities were measured by applying the scale of Bergami and Bagozzi (2000), modified by Bartel (2001).

The obtained results show that dietitians and nutritionists are satisfied with the various aspects of their work activity, with the exception of the remuneration, promotion and safety/stability offered. It is possible to observe the existence of a significant relationship, reduced to moderated, between identities (professional and organizational) and satisfaction with the majority of the aspects of the work. Likewise, some of the indicators of job satisfaction vary with the professional situation, in particular, accordingly with the employer-employee contract, the income, the duration of the professional activity and the time at the organization.

Key-words: Job Satisfaction, Professional Identity, Organizational Identity, Health, Nutrition.

JEL Classification System: I12 (Health Production: Nutrition), J28 (Work Behavior, Employment Determination: Job Satisfaction), J29 (Work Behavior, Employment Determination: Other).

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho de investigação não teria sido possível sem a colaboração e incentivos de algumas pessoas a quem quero expressar o meu sincero agradecimento:

Ao Professor Dr. Dias da Silva e à Professora Doutora Sofia Portela pela orientação deste projeto. A disponibilidade de ambos e as preciosas sugestões foram fundamentais para a sua concretização.

À direção da Associação Portuguesa de Dietistas pela disponibilidade e cooperação na divulgação do questionário.

A todos os colegas dietistas e nutricionistas que se prontificaram a participar no estudo.

Ao Pedro, pelo apoio incondicional e pelo seu sentido crítico, tão pertinente em tantos momentos.

Aos meus pais, por todas as oportunidades de crescimento que sempre me proporcionaram.

Aos meus amigos, com um particular agradecimento à Verita e à Ana Maria pela ajuda e pelas sugestões.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	11
2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	15
2.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO	15
2.1.1 Satisfação no Trabalho no Contexto dos Serviços de Saúde.....	18
2.1.2 Avaliação da Satisfação no Trabalho.....	20
2.2 IDENTIDADE	23
2.2.1 Identidade Organizacional	24
2.2.2 Identidade Profissional	28
2.3 HIPÓTESES DO ESTUDO	29
3. METODOLOGIA	31
3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	31
3.2 MÉTODO E INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS	31
3.2.1 Satisfação no Trabalho.....	31
3.2.2 Identidade Organizacional	32
3.2.3 Identidade Profissional	33
3.2.4 Variáveis de Caracterização Sócio-Demográfica da Situação Profissional.....	33
3.3 PROCEDIMENTO.....	33
4. RESULTADOS	35
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	35
4.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	39
4.3 IDENTIDADE PROFISSIONAL E ORGANIZACIONAL.....	45
4.4 RELAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO NO TRABALHO E AS IDENTIDADES PROFISSIONAL E ORGANIZACIONAL.....	47
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES	51

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
7. ANEXOS.....	63
ANEXO I – Modelo do questionário aplicado	64
ANEXO II – Tabela de frequência do grau de satisfação médio	71
ANEXO III – Comparação dos indicadores de satisfação no trabalho entre os diferentes tipos de vínculo à organização	73
ANEXO IV – Correlação entre os indicadores de satisfação no trabalho e algumas variáveis de caracterização da situação profissional.....	82
ANEXO V - Correlação entre os indicadores de satisfação no trabalho e as identidades profissional e organizacional	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Género dos Inquiridos	35
Figura 2 – Idade dos Inquiridos	36
Figura 3 – Estado Civil dos Inquiridos	36
Figura 4 – Habilitações Literárias dos Inquiridos.....	36
Figura 5 – Zona do País onde os Inquiridos Exercem Atividade	37
Figura 6 – Tempo de Exercício Profissional dos Inquiridos	37
Figura 7– Tempo de Exercício Profissional na Atual Empresa/Instituição	38
Figura 8 – Tipo de Vínculo à Empresa/Instituição	38
Figura 9 – Rendimento Mensal Auferido.....	39
Figura 10 – Grau de Satisfação Médio dos Inquiridos.....	39
Figura 11 – Grau de Satisfação dos Inquiridos	40
Figura 12 – Comparação dos Indicadores de Satisfação para os Inquiridos dos Diferentes Tipos de Vínculo à Empresa/Instituição	41
Figura 13 – Grau de Identidade Profissional, Medido pela Escala Visual.....	45
Figura 14 – Grau de Identidade Profissional, Medido pela Escala Verbal	46
Figura 15 – Grau de identidade organizacional, Medido pela Escala Visual	46
Figura 16 – Grau de Identidade Organizacional, Medido pela Escala Verbal	47

1. INTRODUÇÃO

Satisfação no trabalho é definida como “*um estado agradável ou positivamente emotivo que resulta da avaliação que o indivíduo faz acerca do seu trabalho ou da experiência do mesmo*” (Locke, 1976: 1300). Pode igualmente ser descrita como uma atitude global que o indivíduo mantém acerca do seu trabalho e que se baseia nas suas perceções (Reilly, Chatham e Caldwell, 1991 *cit in* Jernigan e Beggs, 2010).

A satisfação no trabalho é um tema de grande interesse para membros das organizações e para quem as analisa (Spector, 1997). É uma das variáveis mais estudadas nas investigações sobre comportamento organizacional porque acrescenta entendimento às perceções do indivíduo e às suas consequências. Tais investigações podem também auxiliar os gestores a compreender de que forma os membros de uma organização definem as atitudes que afetam a sua satisfação no trabalho (Jernigan e Beggs, 2010).

Segundo o modelo tradicional, a satisfação no trabalho é a orientação afetiva que um empregado tem para com o seu trabalho (Price, 2001 *cit in* Lu, Barribal, Zhang e While, 2012). Contudo, as suas expectativas podem condicionar a satisfação que ele experiencia no desempenho da sua atividade profissional. A natureza do próprio trabalho pode igualmente ser fator desencadeador de sentimento de satisfação ou insatisfação (Lu *et al*, 2012).

Ngo (2009 *cit in* Ferreira, Fernandes, Haase e Santos, 2009: 252) afirma que um indivíduo satisfeito com o seu trabalho tem maior preocupação com a qualidade das tarefas que executa e tende a valorizar o cliente. Nas organizações de saúde, o objetivo último é a satisfação do utente, mantendo-o fidelizado à organização, sendo o contacto dos profissionais com o utente assumido como um ponto de partida importante (Dietz, 2004 *cit in* Miguel, 2009).

O profissional de saúde, para desempenhar as suas funções, necessita de estar inserido numa organização com identidade, cultura e valores próprios. Estes, por sua vez,

condicionam a própria identificação do profissional (Miguel, 2009). É a identidade que situa a organização, o grupo e o indivíduo (Albert, Ashforth e Dutton, 2000).

A identificação organizacional é um aspeto central para a força e sucesso da profissão (Miguel, 2009). Contudo o profissional tende a identificar-se mais com a profissão do que com a organização onde exerce (Mintzberg, 2004).

Nas últimas décadas, a “satisfação no trabalho” e a “identidade” têm sido temas centrais de estudos nas mais diversas áreas, nomeadamente na Saúde. Em muitos países, inclusivamente em Portugal, os profissionais de saúde, como é o caso dos enfermeiros, médicos e técnicos de diagnóstico e terapêutica, têm sido objeto destes estudos. No entanto, em Portugal, são escassos os trabalhos realizados com profissionais de Nutrição, especificamente.

Deste modo, este trabalho de investigação tem o propósito de contribuir para aperfeiçoar o estudo da satisfação no trabalho percecionada pelos profissionais de Nutrição, sendo esta temática o problema principal do estudo. De uma forma mais concreta, pretende-se perceber de que modo a identidade face à profissão e face à organização, bem como a situação profissional, estão relacionados com a satisfação no trabalho.

Assim os objetivos do estudo são:

- Avaliar a satisfação no trabalho do Dietista/Nutricionista a exercer atividade profissional em Portugal Continental e Insular;
- Avaliar a relação entre a satisfação vivida pelo dietista/nutricionista no desempenho da sua atividade profissional e a sua identidade profissional;
- Avaliar a relação entre a satisfação vivida pelo dietista/nutricionista no desempenho da sua atividade profissional e a sua identidade organizacional;
- Compreender como varia a satisfação no trabalho em função da situação profissional dos dietistas/nutricionistas.

Este estudo está estruturado em cinco capítulos, sendo este o primeiro capítulo. O segundo capítulo contempla o enquadramento teórico, no qual se reúne toda a revisão de literatura que dá fundamento a este trabalho. O terceiro capítulo apresenta a metodologia que sustentou a recolha e análise de dados. O quarto capítulo centra-se na

apresentação dos resultados apurados. Por último, no quinto capítulo, procede-se à discussão dos resultados, à enumeração das principais conclusões, à identificação de limitações do estudo e à apresentação de sugestões de investigações futuras.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Os fenómenos da satisfação no trabalho e da motivação têm sido motivos de interesse dos investigadores organizacionais desde a década de 1930. Elton Mayo e os seus associados assumiram que as organizações bem sucedidas eram compostas habitualmente por empregados satisfeitos, concluindo que a satisfação seria, pelo menos, um preditor dos resultados organizacionais (Gortner, 1987 *cit in* Tillman, Smith e Tillman, 2010: 107).

No passado, o conceito de satisfação com o trabalho era compreendido numa perspetiva de resposta a necessidades, isto é, se o trabalho permitia a satisfação de necessidades físicas e psicológicas do trabalhador (Porter, 1962; Wolf, 1960 *cit in* Ferreira *et al*, 2009). Uma das perspetivas teóricas que se enquadra nesta conceção é a de Herzberg (considerado por muitos o pioneiro da teoria da motivação) que, no final da década de 1950, entrevistou um grupo de trabalhadores para compreender o que os fazia sentirem-se satisfeitos ou insatisfeitos com o trabalho (Herzberg, 1959 *cit in* Ferreira *et al*, 2009).

Tradicionalmente a satisfação e a insatisfação no trabalho eram considerados “dois lados da mesma moeda”. Contudo Herzberg propôs que “*o oposto da satisfação no trabalho não seria a insatisfação mas antes a não-satisfação com o trabalho*” (Herzberg, 1987 *cit in* Tillman *et al*, 2010: 109). Herzberg (1987) veio, deste modo, alterar o *status quo* de que a satisfação e a insatisfação no trabalho seriam conceitos unidimensionais, reformulando a teoria: os fatores que produzem satisfação no trabalho são diferentes daqueles que produzem insatisfação – a teoria dos dois fatores (Tilman *et al*, 2010).

A Teoria de Herzberg sobre satisfação com o trabalho assenta em duas dimensões: a motivação e a “higiene”. Os fatores associados à primeira dimensão (isto é, a realização pessoal, o reconhecimento, o trabalho *per si*, a responsabilidade e a progressão na carreira) promovem a satisfação com o trabalho e inevitavelmente melhoram o desempenho. Quanto à segunda dimensão (que inclui os fatores externos como políticas

da instituição, supervisão, remuneração, relações interpessoais e condições de trabalho), apesar de não contribuir diretamente para a motivação do trabalhador, minimiza a sua insatisfação (Herzberg, 1959 *cit in* Ferreira *et al*, 2009).

Atualmente as investigações tendem a valorizar os processos cognitivos na análise da satisfação com o trabalho, colocando de parte a ênfase dada à satisfação das necessidades internas (Spector, 1997).

O conceito de satisfação no trabalho tem sido descrito de inúmeras formas. A definição mais conhecida em pesquisa organizacional e, talvez, a mais consensual é a de Locke (1976), que descreve a satisfação no trabalho como:

“(...) um estado positivamente emotivo ou prazeroso que resulta da percepção que cada indivíduo tem acerca do seu trabalho, na medida em que o mesmo cumpre os valores fundamentais para um trabalho, contando que tais valores são compatíveis com as suas próprias necessidades físicas e psicológicas” (Sims e Khan, 1986: 334).

Spector (1997: 2) afirma que *“a satisfação no trabalho é simplesmente o que o indivíduo sente acerca do seu trabalho, ou seja, é o sentimento global ou um conjunto de atitudes relacionadas com aspetos do mesmo”*. Perante esta conceptualização pode considerar-se “satisfação no trabalho” como a medida que define o quanto o indivíduo gosta (satisfação) ou não gosta (não-satisfação) do seu trabalho.

O “trabalho” é uma entidade complexa composta por um conjunto de diversos elementos. Para melhor compreender a satisfação no trabalho, o trabalho deverá ser analisado em função dos seus elementos constituintes (Sims e Khan, 1986). Locke (1976, *cit in* Sims e Khan, 1986: 334) classificou os elementos constituintes do trabalho em duas categorias: *a*) eventos ou condições (compreendido como o resultado de algo ou alguém) e *b*) agentes (compreendido como quem fez, ou deixou de fazer, algo). Nos eventos ou condições que têm sido estudados incluem-se “o trabalho em si”, “remuneração”, “reconhecimento”, “condições de trabalho”, “papel do *stress*” e “participação na tomada de decisões”. Entre os agentes que se têm estudado destacam-se o “colaborador”, o “supervisor”, os “colegas de trabalho” e a “organização”. Os

colaboradores devem, para cada um dos elementos, ponderar a sua satisfação ou não-satisfação, para assim avaliarem globalmente a sua satisfação no trabalho.

A satisfação no trabalho é a variável mais estudada em investigação do comportamento organizacional. São inúmeras as razões para a atenção dada a esta temática, tanto de ordem individual, com foco no colaborador, como de ordem organizacional. Neste sentido e segundo a perspectiva humanística, qualquer indivíduo merece ser tratado justamente e com respeito. A satisfação no trabalho é, de alguma forma, o reflexo do bom tratamento e pode ser considerada como um indicador de bem-estar emocional e de saúde psicológica. Por outro lado, existe a perspectiva utilitarista para a organização, na qual a satisfação dos seus colaboradores se revela fundamental, na medida em que conduz a comportamentos que podem afetar os seus resultados de produção (Spector, 1997).

Segundo DeNeve e Cooper (1998, *cit in* Ferreira *et al*, 2009: 252) as pessoas que tendem a sentir-se mais satisfeitas com a vida "*fixam objetivos mais elevados e tendem a obter melhores resultados, no contexto do trabalho*". Para além disso, os trabalhadores satisfeitos procuram desenvolver as suas competências, procuram ocupações estimulantes e com grande volume de trabalho e desejam maiores responsabilidades e envolvimento no seu trabalho (Mortensen, Nyland, Fullmer e Eggett, 2002).

A satisfação no trabalho relaciona-se igualmente com a assiduidade, com a decisão de permanecer na organização e com a motivação dos trabalhadores (Mortensen *et al*, 2002).

Um trabalhador satisfeito no seu local de trabalho preocupa-se mais com a qualidade das tarefas que desenvolve, valoriza o cliente, compromete-se mais com a organização sendo, em última instância, o seu trabalho mais produtivo. Com efeito, uma organização com trabalhadores satisfeitos melhora a qualidade do seu produto, aumenta a satisfação e lealdade do seu cliente, reduz custos com o abandono laboral e com o subsequente processo de recrutamento e formação de novos trabalhadores e, previsivelmente, apresenta maior produtividade (Ngo, 2009 *cit in* Ferreira *et al*, 2009). Van Saane, Sluiter, Verbeek e Frings-Dresen (2003: 191) afirmam também que a preocupação com a satisfação no trabalho pode funcionar como um fator de prevenção das condições que

conduzem a uma elevada taxa de *stress* ocupacional e, conseqüentemente, possível abandono laboral.

2.1.1 Satisfação no Trabalho no Contexto dos Serviços de Saúde

Os cuidados de saúde são uma indústria de serviços, na qual a vivência do serviço prestado é importante para a satisfação do doente e para a qualidade dos cuidados fornecidos (Martins e Proença, 2012). Neste sentido é pertinente perceber o que influencia tal vivência.

Vários estudos têm demonstrado a relação entre a satisfação no trabalho e a qualidade da prestação de cuidados de saúde. Algumas evidências sugerem que a satisfação no trabalho, experienciada por enfermeiros, afeta a satisfação dos doentes e a qualidade dos cuidados que lhes foram prestados (Aiken *et al*, 1994 *cit in* Martins e Proença, 2012). Outras informações baseadas na evidência sugerem que uma boa gestão de recursos humanos faz a diferença no contexto hospitalar (Buchan, 2004 *cit in* Martins e Proença, 2012), mesmo na redução da mortalidade (West *et al*, 2006 *cit in* Martins e Proença, 2012). Por outro lado, uma baixa satisfação no trabalho pode ser motivo para o abandono da profissão ou mesmo para a mudança de área ou país de residência, com o intuito de procurar maior satisfação no trabalho.

Conclui-se que, no caso específico dos profissionais de saúde, a satisfação no trabalho é determinante no que respeita a servir o interesse dos doentes/utentes, mas também das equipas multidisciplinares nas quais os profissionais estão inseridos (Visser, Mackenzie e Marais, 2012).

A maioria dos estudos realizados relatam um nível de satisfação no trabalho “fraco” a “moderado” entre os profissionais de saúde. No campo da Saúde, o maior número de evidências disponíveis dizem respeito a médicos e enfermeiros. Foi realizado um pequeno número de estudos com outros profissionais de saúde e menor ainda com dietistas/nutricionistas, em particular (Visser *et al*, 2012). Sauer, Canter e Shanklin (2010: 1432) afirmam que a informação neste grupo profissional é limitada tanto no âmbito como na frequência.

A maioria das investigações acerca da temática “satisfação no trabalho” no grupo profissional de Nutrição foi realizada nos Estados Unidos da América. Estudos americanos recentes demonstraram que os dietistas estão, de um modo geral, satisfeitos com o seu trabalho quando recebem o reconhecimento da sua competência pelo público e o reconhecimento do seu contributo dentro das suas equipas multidisciplinares (Visser *et al*, 2012). Todavia, outras investigações mostram baixos níveis de satisfação devido a baixos salários, a insuficientes oportunidades de progressão na carreira, à falta de respeito por parte de outros profissionais de saúde, à competitividade entre colegas de profissão que, por sua vez, gera isolamento profissional, à dificuldade em evoluir profissionalmente e à perceção pública negativa dos dietistas (pois são, por vezes, reconhecidos como a “polícia dos alimentos”) (Visser *et al*, 2012). A remuneração e as compensações têm sido repetidamente referidas como o motivo para a não-satisfação dos profissionais de Nutrição (Sauer *et al*, 2010; Dalton, Gilbride, Russo e Vergis, 1993; Johnson-Agriesti e Broski, 1982).

Sims e Khan (1986: 334) referem um estudo americano de 1976 que conclui que os dietistas se mostravam menos satisfeitos com o seu trabalho, comparativamente com outros profissionais de saúde. Apesar de ser uma análise antiga, esta é uma conclusão relevante, que deve ser tida em consideração, uma vez que resulta da comparação da satisfação no trabalho entre diferentes profissionais de saúde. Um estudo salienta que, de acordo com dados salariais de 1990, os dietistas são os profissionais de saúde que auferem vencimentos mais reduzidos (Dalton *et al*, 1993). Vermeersch *et al* (1979, *cit in* Johnson-Agriesti e Broski, 1982: 555), nos seus estudos acerca da produtividade e satisfação, concluiu que os nutricionistas de Saúde Pública experienciavam satisfação substancialmente menor e maiores níveis de *stress* do que o referido para outros grupos de profissionais de saúde.

Alguns trabalhos de investigação realizados há mais de 20 anos indicam que a satisfação no trabalho dos dietistas/nutricionistas foi associada à natureza do trabalho, às tarefas em geral e aos colegas de profissão (Sauer *et al*, 2010; Dalton *et al*, 1993; Sims e Khan, 1986). Num estudo de 2002, a elevada satisfação no trabalho foi correlacionada com o envolvimento profissional (Mortensen *et al*, 2002). No entanto, existe pouca informação acerca das intenções dos dietistas/nutricionistas abandonarem o seu

emprego ou da possível relação deste fenómeno com a sua não-satisfação no trabalho (Sauer *et al*, 2010).

2.1.2 Avaliação da Satisfação no Trabalho

Como mencionado anteriormente, a satisfação com o trabalho constitui-se como uma dimensão com dupla influência, uma vez que se repercute no trabalhador e, ao mesmo tempo, no funcionamento das organizações. Deste modo, a avaliação da satisfação com o trabalho torna-se fundamental quer para o trabalhador, quer para a própria organização (Van Saane *et al*, 2003).

Segundo Spector (1997: 2), a realização da avaliação da satisfação é comum nas organizações cujos responsáveis pela gestão consideram fundamental o bem-estar dos seus colaboradores, seja por razões humanísticas, seja por questões mais pragmáticas.

A avaliação da satisfação no trabalho constitui-se como o primeiro passo para a ação, com vista à promoção de mudanças no desenvolvimento teórico e nas práticas em contexto (Ferreira *et al*; 2009). Ao avaliar a satisfação no trabalho, a organização pode detetar a necessidade de implementar medidas que melhorem a qualidade de vida do trabalhador e que, inevitavelmente, potenciem os seus resultados produtivos (Van Saane *et al*, 2003). A “Ontario Society for Nutritionists in Public Health” (OSNPH) (1998, *cit in* Gatchell, Woolcott e Evers, 1993: 35) recomenda a monitorização periódica da satisfação no trabalho dos seus membros, como forma de obter informações que possam ser valiosas em tempos de mudanças na saúde pública nutricional e que possam fornecer diretrizes para novas ações, tendo em consideração os pontos que requerem maior atenção.

Operacionalmente, uma das maiores dificuldades em avaliar a satisfação no trabalho prende-se com o facto de ser possível estar-se satisfeito com alguns aspetos de um trabalho e, em simultâneo, estar-se insatisfeito com outros (Spagnoli *et al*, 2012 *cit in* Martins e Proença, 2012).

Para além disso, a satisfação no trabalho é uma temática subjetiva, que se baseia nas atitudes e nas expectativas dos indivíduos. Estas, juntamente com o impacto de diferentes variáveis que atuam de modo independente ou em combinação, podem influenciar a

atitude geral. Esta complexidade e diversidade de variáveis, bem como aquelas que são desconhecidas ou indefinidas, tornam a medição da satisfação no trabalho muito difícil (Visser *et al*, 2012).

A literatura apoia duas principais abordagens para medir a satisfação no trabalho: uma avalia-a globalmente e a outra atende aos seus vários aspetos sendo, por isso, multidimensional. A primeira abordagem tem uma perspectiva macro e consiste em perguntar diretamente ao inquirido o que sente acerca do seu trabalho, de um modo generalizado, sendo frequente responder com um único item. A segunda abordagem enfatiza diferentes aspetos do trabalho. É o grau de satisfação com várias facetes do trabalho que determinará o grau de satisfação global, correspondendo a avaliação final ao resultado do somatório das várias facetes. Alguns dos instrumentos mais populares para a avaliação da satisfação no trabalho (*Job Descriptive Index*, *Minnesota Satisfaction Questionnaire* e *Job Satisfaction Survey*) adotam esta perspectiva (Martins e Proença, 2012).

Uma presumível vantagem da avaliação multidimensional da satisfação no trabalho relaciona-se com o facto dos componentes poderem estar relacionadas com outras variáveis de interesse, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada sobre o assunto (Martins e Proença, 2012).

Segundo Levinson (1998, *cit in* Ferreira *et al*, 2009: 256) a satisfação no trabalho pode ser medida num *continuum* entre a insatisfação (regularmente associada ao *stress* e *burnout*), passando por um estado neutro, até à satisfação. Van Saane *et al* (2003: 191) afirma que não existe uma norma de excelência (“*gold standard*”) para a medição da satisfação no trabalho, principalmente porque não existem variáveis estandardizadas.

Uma multiplicidade de métodos e instrumentos têm vindo a ser utilizados, na tentativa de melhor medirem a satisfação no trabalho. A literatura cita o uso de grupos de análise, entrevistas individuais (pessoal ou telefónica) e a administração de questionários, sendo este último o método mais utilizado (Visser *et al*, 2012).

Um dos questionários de referência nesta área e que procura incluir diversas dimensões associadas à satisfação no trabalho, é o *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) de Weiss, Dawis, England e Lofquist (1967). Este instrumento fornece informação mais

específica sobre os fatores associados à satisfação com o trabalho do que a maioria das medidas gerais (Ferreira *et al*, 2009).

A teoria subjacente ao MSQ assenta no pressuposto de que o ajustamento laboral depende da correspondência entre as capacidades individuais e os reforços existentes no ambiente de trabalho (Ferreira *et al*, 2009; Martins e Proença, 2012). É um instrumento que permite avaliar 20 dimensões da satisfação no trabalho: 1) atividade (ser capaz de se manter ocupado durante todo o tempo); 2) independência (possibilidade de trabalhar de modo independente no cargo); 3) variedade (possibilidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos); 4) estatuto social (oportunidade de “ser alguém na vida”); 5) valores morais (possibilidade de fazer coisas que não vão contra a consciência e os valores); 6) segurança e estabilidade que o emprego fornece; 7) serviço social (possibilidade de ajudar outras pessoas); 8) autoridade (possibilidade de dizer às pessoas o que fazer); 9) utilização das capacidades (fazer algo em que faça uso das competências pessoais); 10) responsabilidade (oportunidade para tomar decisões por si próprio); 11) criatividade (possibilidade de utilizar os próprios métodos para a realização do trabalho) e 12) realização pessoal que se obtém com o trabalho. Também inclui aspetos como 13) progressão profissional; 14) políticas da instituição (forma como são implementadas); 15) compensação (pagamento pela quantidade de trabalho realizado); 16) supervisão-relações humanas (modo como o supervisor lida com subordinados – componente interpessoal); 17) supervisão-técnica (competência do supervisor na tomada de decisões – componente de competência técnica) e 18) reconhecimento por fazer um bom trabalho. Por último, explora a dimensão dos 19) colegas de trabalho (modo como se relacionam entre si) e as 20) condições gerais de trabalho (Ferreira *et al*, 2009).

Embora, para a avaliação da satisfação no trabalho, a literatura não contemple fatores como o tipo de vínculo à organização e o de tempo de exercício profissional e/ou organizacional, o MSQ avalia algumas dimensões que, de algum modo, permitem inferir a existência de uma relação entre cada um destes fatores e a satisfação no trabalho. Deste modo, poderá considerar-se interessante autonomizar os três aspetos da situação profissional e averiguar a pertinência destas relações. Será igualmente relevante compreender a relação entre satisfação no trabalho e o rendimento mensal auferido, uma vez que este fator tem sido considerado um dos motivos da não-satisfação junto dos profissionais de nutrição.

2.2 IDENTIDADE

A identidade tem sido objeto de estudo de vários domínios do saber. É uma temática transversal à psicologia, à psicanálise, à sociologia, à gestão, entre outros.

O termo “identidade” deriva dos vocábulos latinos *idem* e *identitas*, que significam “o mesmo”. Outro termo importante nesse contexto é *self*, que pode ser entendido como “o eu de cada um”. Assim, a identidade relaciona-se com conteúdo ou propriedade, enquanto que *self* representa a entidade que a incorpora (Santos, 2007).

Silva e Nogueira (2001: 40) definem identidade como “um modo de expressão do *self* do indivíduo, que lhe permite ser reconhecido como diferente dos demais e, ao mesmo tempo, como similar aos membros de uma categoria ou classe”. Para Freitas (2000, *cit in* Santos, 2007: 232), o núcleo identitário é a fonte de coerência interna que caracteriza um ser que tem consciência da própria existência.

A identidade conceitua-se como um estado psicossocial que pode variar no tempo, não sendo, portanto, fixo nem imutável (Santos, 2007; Mael e Ashforth, 1989). Para Hall (2002, *cit in* Santos, 2007: 233) “(...) o sujeito anteriormente considerado como tendo uma identidade unificada e estável, está a fragmentar-se; composto não por uma única, mas por várias identidades, algumas vezes contraditórias ou mal resolvidas”.

O sujeito pode ter diversas identidades e o conjunto delas permite-lhe exprimir um sentimento de identidade (Santos, 2007). Placer (1998, *cit in* Santos, 2007: 233) reforça esta ideia e acrescenta que as múltiplas identificações vão ocorrendo em função da vinculação a diferentes grupos sociais (como por exemplo a família, a escola, a empresa ou outra organização). O mesmo autor afirma que as possibilidades de identificação são ilimitadas e não há âncora que as retenha.

A identidade e a identificação são constructos enraizados no fenómeno organizacional, que estão subjacentes aos diversos comportamentos organizacionais. São, por este motivo, termos poderosos. Parte do poder que lhes está associado deriva da necessidade de definir a entidade. Qualquer entidade, seja uma organização, um grupo ou um indivíduo, necessita de, pelo menos, uma resposta preliminar à questão “Quem somos

nós?” ou “Quem sou eu?”, de forma a interagir eficazmente a longo prazo com outras entidades. Da mesma forma, outras entidades precisam de, pelo menos, uma resposta preliminar à questão “Quem são eles?” para a efetiva interação (Stuart, Ashforth e Dutton, 1989).

A identificação tem importantes implicações a nível individual, grupal e organizacional. Em particular, a identidade organizacional tem sido positivamente associada ao desempenho e aos comportamentos organizacionais de cidadania e negativamente associada ao *turnover* ou às intenções de *turnover* (Kreiner e Ashforth, 2004).

O interesse pela identificação com o contexto organizacional tem vindo a crescer consideravelmente nas últimas décadas e tem emergido como uma importante variável nas investigações do comportamento organizacional (Kreiner e Ashforth, 2004).

2.2.1 Identidade Organizacional

Segundo Dupuis (1996, *cit in* Fernandes e Zanelli, 2006: 57), são os indivíduos que, por meio das suas ações, contribuem para a construção da sua sociedade. Contudo, atuam sempre dentro de contextos preexistentes e por eles orientam o sentido das suas ações. Ao ingressar numa organização, indivíduos com diferentes características unem-se para atuar dentro do mesmo sistema sociocultural com o intuito de concretizar de determinados objetivos. Essa união implica a partilha de crenças, valores, hábitos, entre outros, que irão orientar as suas ações e definir assim as suas identidades (Fernandes e Zanelli; 2006).

Para Mael e Ashforth (1992: 103), identidade organizacional diz respeito à perceção de unidade e/ou sentimento de pertença a uma organização. Segundo estes autores o indivíduo define-se a si mesmo em função da organização a que pertence e experiencia os sucessos e insucessos da organização como se fossem seus.

A identidade organizacional tem impacto no bem-estar dos membros da organização e da própria organização (Mael e Ashforth, 1992). Por esta razão os teóricos organizacionais têm tentado compreender o modo como os indivíduos se definem a si próprios (auto-conceito) em função da relação que estabelecem com a organização,

aplicando o conceito de identidade social no local de trabalho (Kreiner e Ashforth, 2004).

O auto-conceito, segundo a teoria da identificação social, é constituído por uma identidade pessoal e por uma identidade social. A primeira, engloba as características idiossincráticas, como as habilidades e os interesses do indivíduo e refere-se ao modo como o indivíduo define as suas características próprias, geralmente por comparação com outros indivíduos. A segunda, abrange as classificações do grupo, referindo-se aos conceitos que o indivíduo desenvolve de si mesmo e que derivam da sua afiliação em categorias ou grupos, emocionalmente significantes para si (Tajfel e Turner, 1985 *cit in* Mael e Ashforth, 1992; Ting-Toomey, 1998 *cit in* Fernandes e Zanelli, 2006).

Os indivíduos tendem a categorizar-se a si mesmos e aos outros em vários grupos sociais (género, idade, filiação), com o intuito de organizar o ambiente social e de conseguir localizar-se nele ou de localizar os outros. As ditas categorias são definidas em função das características prototípicas atribuídas ou captadas a partir dos próprios membros. A este processo dá-se o nome de identificação social (Turner, 1985 *cit in* Mael e Ashforth, 1992).

Turner (1982, *cit in* Fernandes e Zanelli, 2006: 60) definiu identificação social como a soma total das identificações sociais usadas por uma pessoa para se definir a si própria. Assim, a identidade do indivíduo (auto-identidade) é, em certa medida, influenciada pelo modo como os outros o definem.

A identificação social pode igualmente ser entendida como a perceção de pertença a uma classificação grupal, na qual o indivíduo se assume como membro real ou simbólico de um grupo. Para além disso, através da identificação social o indivíduo está psicologicamente ligado ao destino do grupo, partilhando o mesmo destino e experienciando os seus sucessos e insucessos (Mael e Ashforth, 1992).

Sob esta perspetiva, pode concluir-se que a identidade organizacional é uma forma específica da identificação social (Mael e Ashforth, 1992).

Segundo Mael e Ashforth (1992: 105) a conceção de identidade organizacional tem quatro particularidades que são críticas:

1. A identidade organizacional é vista como um constructo cognitivo, não estando necessariamente associada a nenhum comportamento específico ou a um estado afetivo;
2. É relacional e comparativa, na medida em que define um indivíduo relativamente a outros indivíduos noutra categoria;
3. Os indivíduos identificam-se com a organização também para aumentar a sua autoestima;
4. A identidade de um indivíduo avalia-se em intensidade/extensão, determinada em graus, ao contrário das classificações que tendem a ser categorizadas (ex.: masculino ou feminino).

Para além das características supracitadas, a identidade organizacional assume-se como dinâmica, podendo aumentar ou diminuir em resultado da vivência de novas experiências (Bartel, 2001).

Para Bartel (2001: 379) a perceção das diferenças entre grupos, motivada pela necessidade de autoestima elevada, constitui o combustível psicológico que impulsiona a identificação organizacional. Deste modo, mudanças no contexto de trabalho podem ser propícias para a renovação da “força” da identidade organizacional (Hogg e Terry, 2000 *cit in* Bartel, 2001).

Dutton, Dukerich e Harquail (1994: 255) afirmam que os indivíduos que estão fortemente identificados com a organização estão muito mais focados nas tarefas que beneficiam toda a organização, do que naquelas que puramente interessam aos próprios. No mesmo sentido, Ashforth e Mael (1989: 26) defendem que a identificação com a organização afeta os resultados convencionalmente associados à coesão, à cooperação e ao altruísmo. É igualmente expectável que a identificação com a organização esteja associada à lealdade de e para com o grupo e as suas atividades.

A identificação é uma motivação decorrente da participação em grupos sociais (neste caso a organização), que leva o indivíduo a agir em nome do referido grupo. Por outro lado, e seguindo os princípios da formação da atitude, também se pode analisar a identificação como uma ampla atitude do indivíduo para com a sua organização. Esta atitude influencia o modo como alguns aspetos mais específicos do trabalho são

percebidos e avaliados, resultando em baixa satisfação no trabalho para os indivíduos menos identificados ou em elevada satisfação no trabalho para os mais fortemente identificados (Van Dick *et al*, 2004).

Van Dick *et al* (2004: 353) afirma que indivíduos fortemente identificados com a sua organização, compreendem a sua situação laboral de uma forma mais positiva, o que conduz a uma maior satisfação no trabalho. Um indivíduo fortemente identificado desvaloriza as circunstâncias negativas porque está interessado em perceber a necessidade dessas condições, como forma de alcançar os objetivos globais da organização. De modo semelhante, estar altamente identificado leva o indivíduo a pensar mais positivamente na organização e, assim, consciente ou inconscientemente, ignorar e/ou desvalorizar os aspetos negativos.

Brief (1998 *cit in* Van Dick *et al*, 2004: 353) argumenta que a satisfação no trabalho se desenvolve a partir das interpretações do indivíduo quanto às circunstâncias laborais. São dois os fatores que contribuem para avaliar essas circunstâncias: os objetivos laborais (como por exemplo a remuneração) e a personalidade do próprio indivíduo. Neste sentido Van Dick *et al* (2004: 353) acrescenta que aqueles que estão mais fortemente identificados com a organização e, por isso, com maior nível de satisfação no trabalho, são os que avaliam mais positivamente os objetivos. A identificação também influencia a satisfação no trabalho na medida em que os indivíduos com fortemente identificados com a organização conseguem avaliar positivamente o seu trabalho porque é consistente com a sua identidade organizacional.

Os indivíduos tendem a escolher atividades e instituições que sejam congruentes com as suas identificações mais evidentes, para se sentirem exemplares do grupo e para reforçarem os fatores convencionalmente associados à formação do grupo (ex.: coesão, interação) (Ashforth e Mael, 1989).

O conceito de identidade organizacional deve, no entanto, ser diferenciado do de identidade profissional (ou ocupacional).

2.2.2 Identidade Profissional

Enquanto que identidade organizacional diz respeito à definição do indivíduo em função da organização a que pertence, identidade profissional refere-se à definição do indivíduo de acordo com o trabalho que executa e com as características prototípicas atribuídas aos indivíduos com a mesma ocupação (Van Maanen e Barley, 1984 *cit in* Mael e Ashforth, 1992). Neste sentido e considerando que o trabalho tem um papel preponderante na construção da identidade profissional do sujeito, este conceito pode igualmente ser definido como a representação que o sujeito faz de si próprio e que os demais lhe atribuem, no que se refere ao trabalho que realiza (Mazer e Melo-Silva, 2010).

A identidade profissional forma-se sobretudo através de processos sociais e reconstitui-se, igualmente, a partir de interações sociais. Os processos sociais que condicionam as identidades, desde a sua formação até à sua transformação, são determinados pelas estruturas sociais nas quais aquelas se configuram (Abreu, 2001 *cit in* Miguel, 2009).

Baptista (2002 *cit in* Banduk, Ruiz-Moreno e Batista, 2009: 112) acredita que o processo de construção da identidade coletiva acontece quando um conjunto de pessoas, num determinado tempo histórico, apresenta características que as marcam como idênticas a si mesmas e diferentes de outras.

Ao estudar a sociologia das profissões, Pereira Neto (2000, *cit in* Banduk *et al*, 2009: 112) explica o processo de profissionalização como uma conquista de um determinado grupo social. Para o autor “(...) *profissão é definida como ocupação com prestígio e poder especial. Diferencia-se de ocupação porque detém, por meios políticos, culturais e ideológicos, autoridade cognitiva e normativa*”. Enquanto que a autoridade cognitiva, se deve à formação institucionalizada, ao conhecimento específico, à linguagem própria e à capacidade de resolução efetiva de problemas da sociedade, a autoridade normativa, deve-se à capacidade de autodisciplinar e cumprir espontaneamente a regulação da conduta. Essas características, uma vez adquiridas garantem a autonomia e, conseqüentemente, o reconhecimento da identidade profissional pela sociedade.

De acordo com este raciocínio, na Nutrição, a identidade profissional estabelece-se num processo de construção contínuo, a partir do desempenho do papel para a qual o profissional está inicialmente preparado e ao longo de várias das transformações, na luta pela conquista da sua autonomia (Banduk *et al*, 2009).

Para Schein (1996, *cit in* Mazer e Melo-Silva, 2010: 279) a identidade profissional é representada por pontos de referência profissional, constituindo as áreas de competência, os objetivos e os valores que identificam uma pessoa com determinadas inclinações profissionais. À medida que a pessoa progride na sua carreira adquire um conceito de si própria. Esse autoconceito vai sendo formado pela perceção que o indivíduo adquire a seu respeito a partir das suas experiências e daquilo que considera serem as suas aptidões, interesses e habilidades.

A identidade profissional pode ser construída a partir de uma identidade para si e uma identidade para os outros. A identidade assenta, assim, num sentimento de pertença a um grupo profissional com uma determinada missão profissional e com características particulares de desempenho, que permitem a esse grupo projetar o seu âmbito de atuação profissional de forma a ser reconhecível pela sociedade (Pereira, 2007 *cit in* Miguel, 2009).

2.3 HIPÓTESES DO ESTUDO

Na sequência do que foi apresentado anteriormente considera-se pertinente formular as seguintes hipóteses:

- Hipótese 1 – Os profissionais de Nutrição terão maior satisfação nos diversos aspetos da sua atividade quanto maior for a sua identidade profissional.
- Hipótese 2 – Os profissionais de Nutrição terão maior satisfação nos diversos aspetos da sua atividade quanto maior for a sua identidade organizacional.
- Hipótese 3 – A satisfação dos profissionais de Nutrição, no que respeita aos diversos aspetos da sua atividade, é maior nos indivíduos com um vínculo contratual mais estável com a empresa/instituição.

- Hipótese 4 – A satisfação dos profissionais de Nutrição, no que respeita aos diversos aspetos da sua atividade, é maior nos indivíduos com maior rendimento mensal.
- Hipótese 5 – Quanto maior for o tempo de exercício profissional, maior é a satisfação dos profissionais de Nutrição, nos diversos aspetos da sua atividade.
- Hipótese 6 – Quanto maior for a antiguidade na empresa, menor é a satisfação dos profissionais de Nutrição, nos diversos aspetos da sua atividade.

3. METODOLOGIA

Este capítulo compreende quatro partes. Na primeira são apresentados a amostra do estudo. Na segunda descrevem-se os métodos e instrumentos de recolha de dados e faz-se uma breve caracterização da sua utilização. Posteriormente, nas últimas duas partes, descreve-se, respetivamente, o procedimento de recolha de dados e o método de análise de resultados.

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população alvo do presente estudo corresponde aos profissionais de Dietética e Nutrição a exercer atualmente atividade profissional em Portugal Continental, Madeira e Açores e com título académico habilitante. Foi utilizado o método de amostragem por conveniência.

3.2 MÉTODO E INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS

Tendo em vista dar resposta aos objetivos propostos, foi aplicado um questionário que avalia as três variáveis principais em estudo: “satisfação no trabalho”, “identidade organizacional” e “identidade profissional”. O questionário aplicado neste estudo integra também um conjunto de variáveis que visam descrever a situação sócio-demográfica e profissional dos dietistas/nutricionistas (Anexo I).

3.2.1 Satisfação no Trabalho

A satisfação no trabalho dos dietistas/nutricionistas foi avaliada a partir da escala *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), de Weiss, Dawis, England e Lofquist (1967). Trata-se de um instrumento que inclui 20 dimensões associadas à satisfação no trabalho. Para facilitar esta avaliação utilizou-se a versão reduzida do MSQ que é composta por 20 itens, retirados da versão original do instrumento e que melhor

representam as 20 dimensões avaliadas pelo questionário na sua versão completa. Cada item foi respondido pelo profissional numa escala tipo Likert com cinco alternativas de resposta, em que 1 significa “muito insatisfeito” e 5 “muito satisfeito”. Os autores reportaram um coeficiente de fidelidade de 0,87 (variando para os itens entre 0,74 e 0,91), o que revela uma consistência interna da escala bastante satisfatória. Robert, Young e Kelly (2006 *cit in* Ferreira *et al*, 2009:2 60) também verificaram a elevada fidelidade do instrumento, revelando coeficientes de consistência interna de 0,82.

Na recolha de dados deste estudo utilizou-se a versão reduzida do MSQ adaptada e validada para a população portuguesa, por Ferreira *et al* (2009).

3.2.2 Identidade Organizacional

A identidade organizacional foi avaliada pela escala desenvolvida e utilizada por Bergami e Bagozzi (2000) e adaptada por Bartel (2001). Especificamente, nesta recolha de dados, utilizou-se a escala de Bergami e Bagozzi (2000) traduzida e validada por Miguel (2008), na sua tese de mestrado.

Esta reflete o estado cognitivo de auto categorização através de um escala visual em forma de diagrama e outra escala verbal. Pretendeu-se que no primeiro item (visual) os inquiridos expressassem diretamente o seu grau de integração entre a sua própria identidade e a identidade da organização de saúde à qual pertencem, assinalando o par de círculos que melhor a represente. Na escala verbal, os inquiridos identificaram o grau em que a sua própria identidade se integra com a identidade da organização, utilizando uma escala numérica de 1 a 8, em que 1 representa “de maneira nenhuma integrado” e 8 “em larga medida integrado”. Segundo os investigadores, a utilização das duas escalas proporciona respostas mais fiáveis, válidas e conservadoras da medida de identificação organizacional. No seu estudo, Bartel (2001: 391) obteve entre os dois itens um *Alpha de Cronbach* de 0,94.

3.2.3 Identidade Profissional

Para a mensuração da identidade profissional utilizou-se a escala de dois itens desenvolvida e utilizada por Bergami e Bagozzi (2000) e adaptada por Bartel (2001), tendo sido adaptada para a profissão por Duarte, Nunes e Martins (2007), com um *Alpha de Cronbach* de 0,85.

3.2.4 Variáveis de Caracterização Sócio-Demográfica da Situação Profissional

Para caracterizar a situação sócio-demográfica dos dietistas/nutricionistas utilizaram-se as variáveis: género, idade, estado civil, habilitações literárias e zona do país onde cada um exerce atividade.

As variáveis utilizadas para caracterizar a situação profissional dos dietistas/nutricionistas foram: tipo de vínculo à empresa/instituição (agrupando-se em três categorias: sem vínculo, com contrato de trabalho com termo certo e contrato de trabalho sem termo certo), o rendimento auferido (agrupando em classes), o tempo de exercício profissional (medido em anos e meses) e o tempo de serviço na organização (medido em anos e meses).

3.3 PROCEDIMENTO

Numa primeira fase as escalas que serviram como instrumento de recolha de dados foram transcritas para uma plataforma *online*, criando um questionário e uma base de dados *online*.

O questionário *online* foi divulgado através de endereço eletrónico para os indivíduos com características desejadas para o estudo, ou seja, dietistas e nutricionistas a exercer atividade profissional em Portugal Continental e Insular, através da listagem de profissionais registados na Associação Portuguesa de Dietistas, bem como a divulgação pelos colegas de profissão.

Depois da conclusão de cada questionário, os dados correspondentes às respostas foram automaticamente armazenados na base de dados *online*. Este método permitiu garantir a confidencialidade e o anonimato de todas as informações.

O questionário foi aplicado entre fevereiro e março de 2013.

4. RESULTADOS

Este capítulo compreende quatro sub-capítulos. Começa pela caracterização sócio-demográfica da amostra. De seguida, são apresentados os resultados referentes à satisfação percebida pelos indivíduos da amostra no desempenho da sua atividade profissional. No terceiro sub-capítulo destacam-se os resultados relativos à identidade organizacional, à identidade profissional e à relação entre ambas. Por último avalia-se a relação entre a satisfação no trabalho e as identidades organizacional e profissional.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

No âmbito deste estudo, foram recebidos 118 questionários devidamente preenchidos. Deste modo, a amostra é composta por 118 dietistas e nutricionistas a exercer atividade em Portugal Continental e Insular.

Do total de inquiridos, 93% são do género feminino e 7% do género masculino (Figura 1). As suas idades estão compreendidas entre os 22 e os 59 anos de idade, sendo que a média de idades é de cerca de 30 anos. Mais de metade dos inquiridos (69%) tem menos de 30 anos, o que mostra ser uma amostra jovem (Figura 2). No que respeita ao estado civil, 75% dos inquiridos são solteiros, 20% casados e há uma minoria inquiridos que são divorciados, viúvos ou com outro estado civil (4%) (Figura 3).

Figura 1 – Género dos Inquiridos

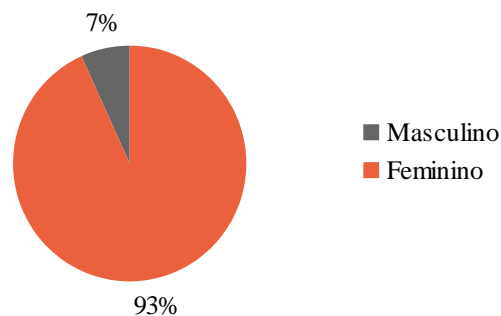


Figura 2 – Idade dos Inquiridos

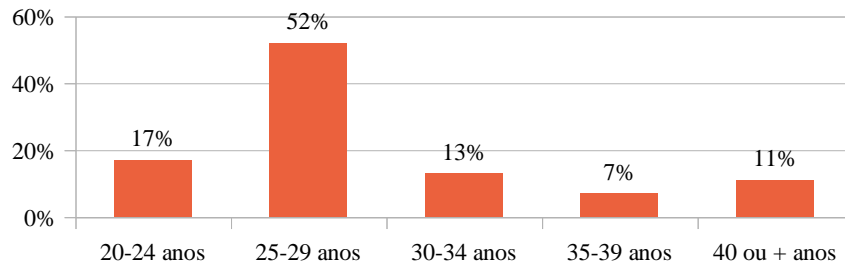
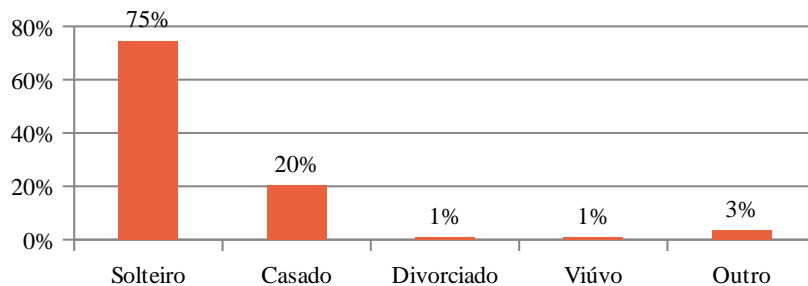
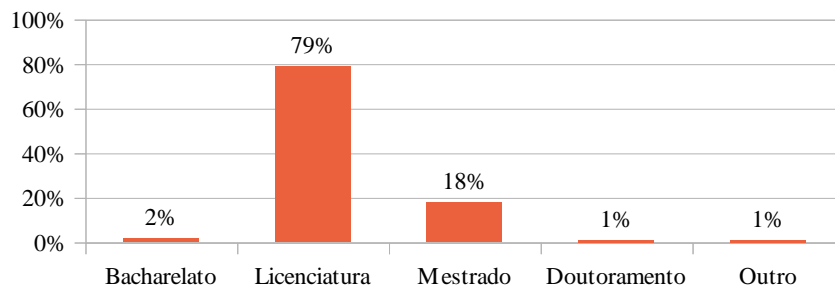


Figura 3 – Estado Civil dos Inquiridos



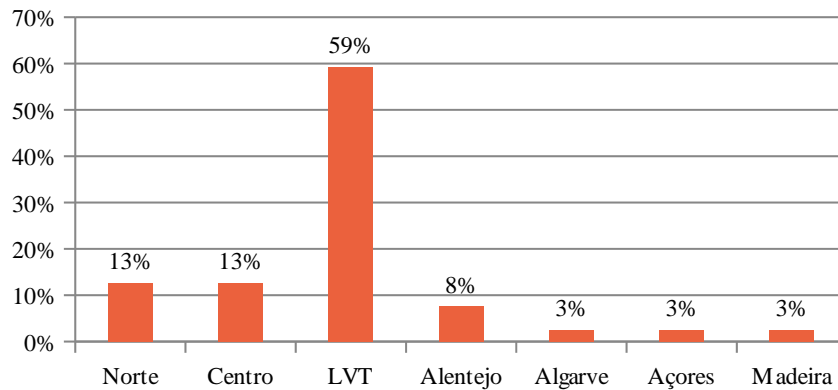
A amostra respeita um dos requisitos de inclusão, ou seja, ser dietista ou nutricionista detentor de título acadêmico habilitante. Por este motivo, a totalidade dos inquiridos possui formação acadêmica de nível superior. A maioria (79%) são licenciados e 18% são detetores do grau de mestre. Uma fraca minoria são bacharéis, doutorados ou têm outra habilitação superior (Figura 4).

Figura 4 – Habilitações Literárias dos Inquiridos



No que respeita à região de exercício da atividade profissional, 59% dos inquiridos exerce funções em Lisboa e Vale do Tejo, 13% na zona norte e igual percentagem na zona centro do país. Uma minoria dos inquiridos trabalha na zona sul do país: Alentejo (8%) e Algarve (3%). Nas ilhas da Madeira e Açores trabalham 3% dos inquiridos, respetivamente (Figura 5).

Figura 5 – Zona do País onde os Inquiridos Exercem Atividade



Analisando a experiência profissional, mais concretamente o tempo de exercício da profissão, verifica-se que 62% dos inquiridos trabalha há menos de 5 anos. Do mesmo modo, observa-se que 20% dos indivíduos trabalha como profissionais de nutrição há entre 5 e 10 anos, 10% entre 10 e 20 anos e 8% há mais de 20 anos (Figura 6).

Quanto ao tempo de exercício na atual empresa/instituição, observamos que 77% dos inquiridos trabalha há menos de 5 anos, 10% entre 5 e 10 anos e 9% entre 10 e 20 anos e somente 4% trabalha na atual empresa/instituição há mais de 20 anos (Figura 7).

Figura 6 – Tempo de Exercício Profissional dos Inquiridos

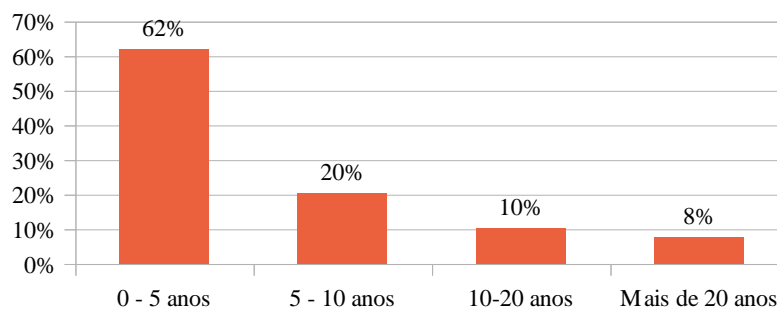
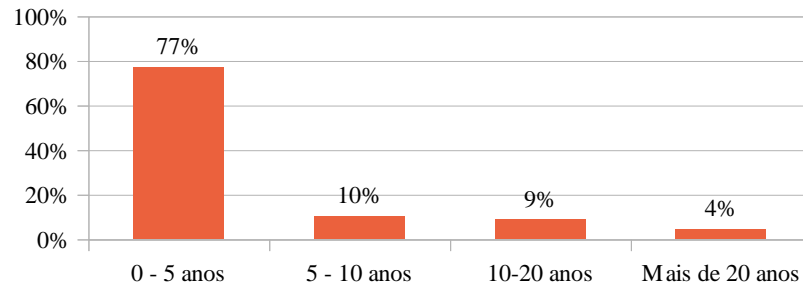
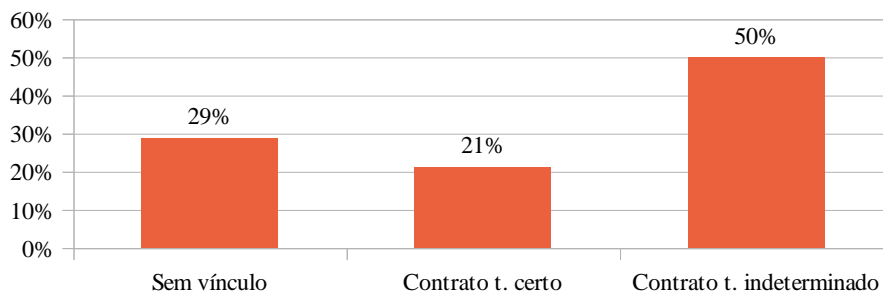


Figura 7– Tempo de Exercício Profissional na Atual Empresa/Instituição



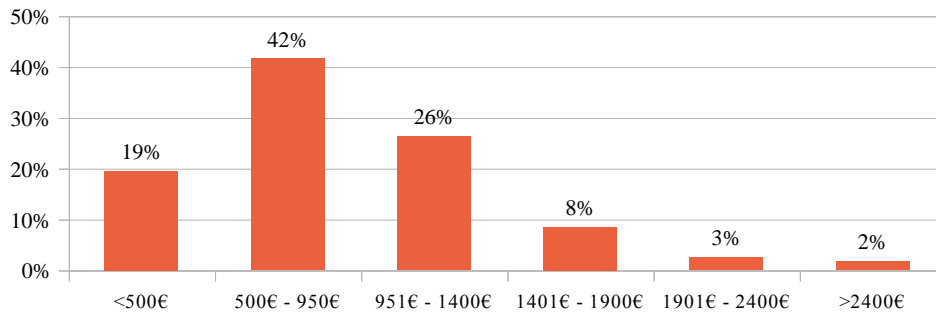
Do total de elementos da amostra, 50% possui contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, 21% possui contrato individual de trabalho a termo certo e 29% não possui qualquer vínculo contratual com a empresa/instituição (Figura 8).

Figura 8 – Tipo de Vínculo à Empresa/Instituição



No que concerne a remuneração mensal, verificamos que 19% auferem menos de 500 euros, 42% dos inquiridos auferem entre 500 e 950 euros, 26% entre 951 e 1400 euros e apenas uma minoria dos inquiridos (13%) ganha mais de 1400 euros (Figura 9).

Figura 9 – Rendimento Mensal Auferido



4.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Como forma de responder a um dos objetivos da investigação, avaliou-se a satisfação no trabalho dos dietistas e nutricionistas.

Para tal, considerou-se um conjunto de indicadores relacionados com as dimensões da satisfação no trabalho, avaliadas numa escala de Likert em que 1=muito insatisfeito e 5=muito satisfeito. As figuras 10 e 11 e o Anexo II apresentam cada um dos indicadores em análise.

Figura 10 – Grau de Satisfação Médio dos Inquiridos

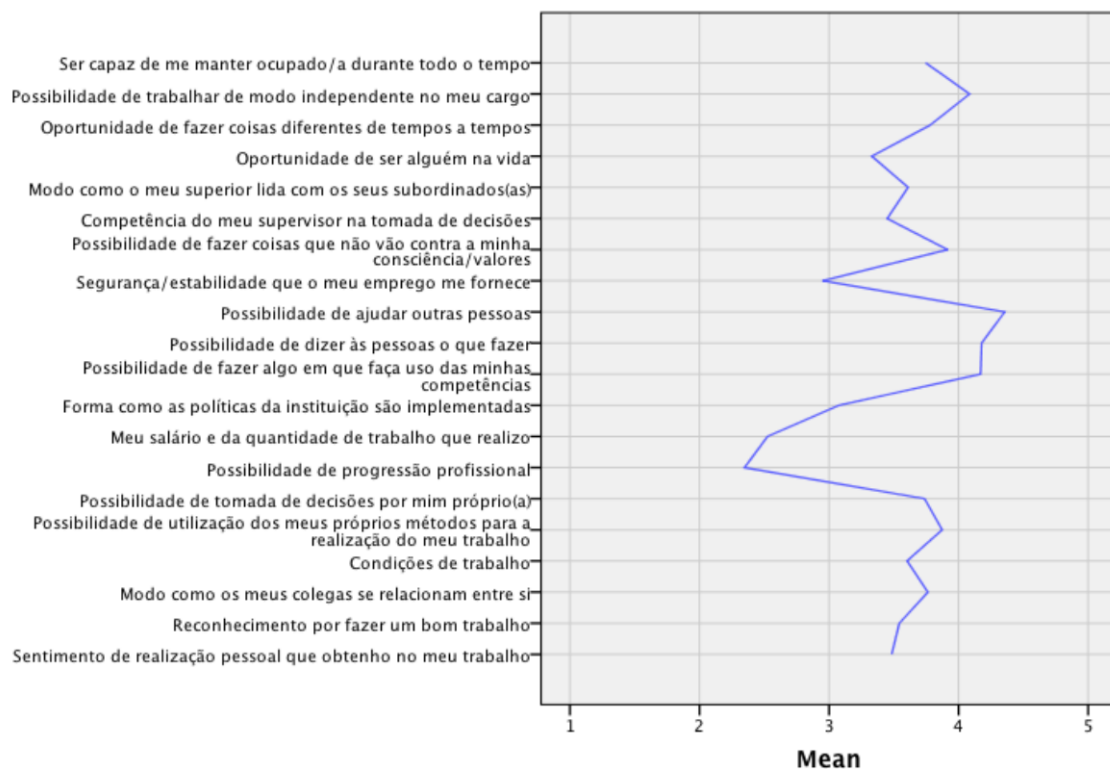
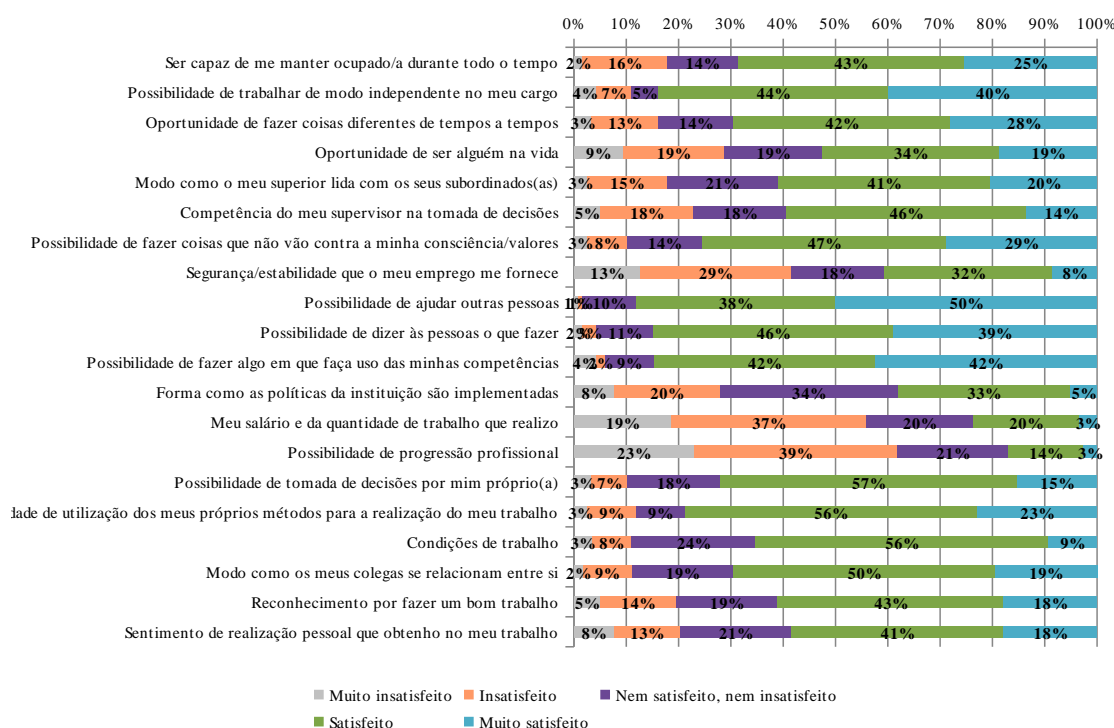


Figura 11 – Grau de Satisfação dos Inquiridos



Os resultados sugerem que os inquiridos se mostram satisfeitos com a maioria dos aspetos da sua atividade profissional. Contudo, em média, os inquiridos mostram-se mais satisfeitos no que respeita à possibilidade de “trabalhar de um modo independente no seu cargo”, de “ajudar outras pessoas”, de “dizer às pessoas o que fazer” e de “fazer algo em que faça uso das suas competências”. Em qualquer um destes aspetos, mais de 80% dos inquiridos estão satisfeitos ou muito satisfeitos.

Em contrapartida, os inquiridos estão, em média, menos satisfeitos quanto ao “salário e quantidade de trabalho que realizam”, à “possibilidade de progressão profissional” e à “segurança/estabilidade que o emprego fornece”, sendo que 19%, 23% e 13% dos inquiridos estão muito insatisfeitos e 37%, 39% e 29% dos inquiridos estão insatisfeitos, respetivamente.

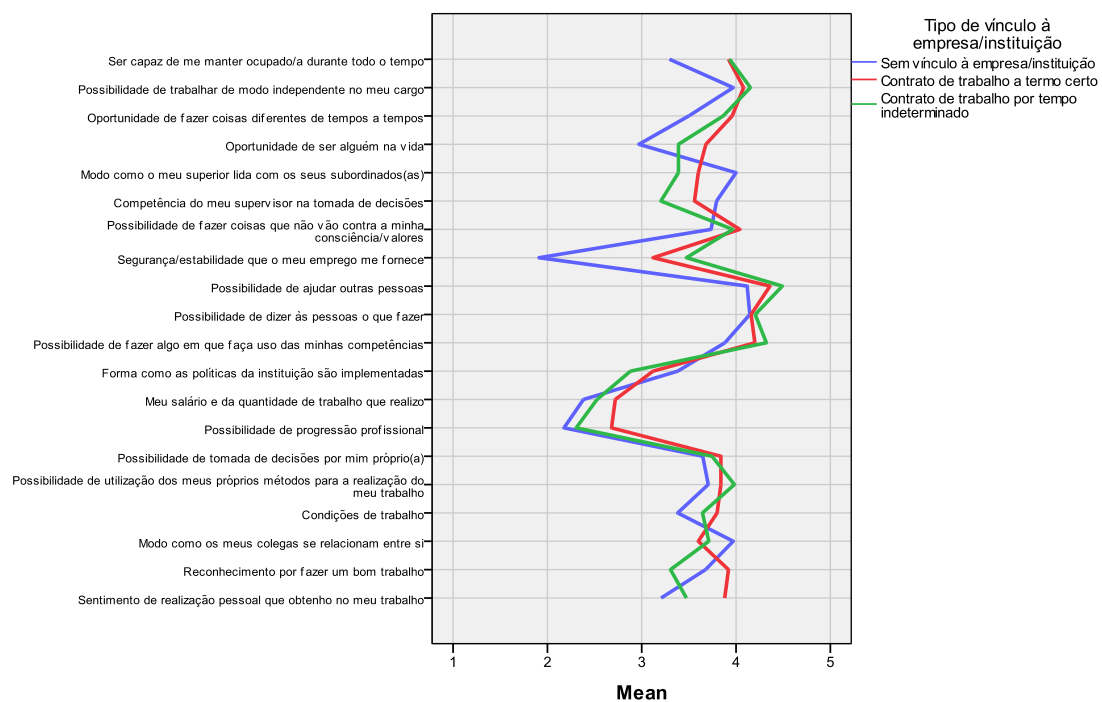
No que respeita à “forma como as políticas da instituição são implementadas”, os inquiridos não se sentem satisfeitos nem insatisfeitos.

Posteriormente, consideraram-se quatro características da situação profissional da amostra (tipo de vínculo à empresa/instituição, rendimento mensal auferido, tempo de

exercício profissional e tempo de exercício na organização) de forma a compreender se a satisfação no trabalho varia consoantes estes aspetos dos dietistas/nutricionistas.

Os resultados mostram que a satisfação dos inquiridos, relativamente aos diferentes aspetos da sua atividade profissional, é bastante idêntica para os diferentes tipos de vínculo à empresa/instituição, exceto no que respeita à “segurança/estabilidade que o emprego fornece”, que é, em média, mais baixa quando não existe vínculo contratual (Figura 12).

Figura 12 – Comparação dos Indicadores de Satisfação para os Inquiridos dos Diferentes Tipos de Vínculo à Empresa/Instituição



Quando se compara a distribuição dos diferentes indicadores de satisfação no trabalho entre os dietistas/nutricionistas com os diferentes tipos de vínculo à empresa/instituição, conclui-se que existem diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$) nos seguintes indicadores: “ser capaz de se manter ocupado durante todo o tempo”, “modo como o supervisor lida com os seus subordinados”, “segurança/estabilidade que o emprego fornece”, “possibilidade de ajudar outras pessoas”, “possibilidade de fazer algo em que faça uso das minhas competências” e “sentimento de realização pessoal que obtenho no meu trabalho” (Anexo III).

Os resultados dos testes de comparação múltipla mostram que, para os referidos indicadores, a satisfação no trabalho é maior nos indivíduos com um contrato por tempo indeterminado do que naqueles sem qualquer vínculo contratual ou com um vínculo a termo certo (Anexo III).

No que respeita o rendimento mensal auferido, existe evidência estatística de que esta variável se relaciona positivamente, de forma fraca a moderada, com os seguintes aspetos da satisfação no trabalho ($p < 0,05$) (Anexo IV):

- Ser capaz de se manter ocupado/a durante todo o tempo ($\rho = 0,381$);
- Possibilidade de trabalhar de modo independente no cargo ($\rho = 0,217$);
- Oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos ($\rho = 0,351$);
- Oportunidade de ser alguém na vida ($\rho = 0,440$);
- Segurança/estabilidade que o emprego fornece ($\rho = 0,462$);
- Possibilidade de fazer algo em que faça uso das minhas competências ($\rho = 0,364$);
- Salário e quantidade de trabalho que realiza ($\rho = 0,318$);
- Possibilidade de progressão profissional ($\rho = 0,197$);
- Possibilidade de utilização dos próprios métodos para a realização do trabalho ($\rho = 0,276$);
- Condições de trabalho ($\rho = 0,211$);
- Sentimento de realização pessoal que obtém no trabalho ($\rho = 0,371$).

Isto quer dizer que quanto maior o rendimento mensal dos dietistas/nutricionistas, maior é a satisfação com cada um destes aspetos do seu trabalho.

Contudo, encontrou-se evidência estatística em como existe uma relação negativa fraca ($\rho = -0,199$; $p < 0,05$) entre o rendimento mensal e a satisfação com a “forma como as políticas da instituição são implementadas”, ou seja, quanto maior o rendimento mensal menor é a satisfação a este nível (Anexo IV).

Verifica-se igualmente uma relação positiva, reduzida a moderada, entre o tempo de exercício profissional e a satisfação dos dietistas/nutricionistas com os seguintes itens ($p < 0,05$) (Anexo V):

- Ser capaz de se manter ocupado/a durante todo o tempo ($\rho = 0,328$);

- Possibilidade de trabalhar de modo independente no cargo ($\rho= 0,192$);
- Oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos ($\rho= 0,201$);
- Oportunidade de ser alguém na vida ($\rho= 0,246$);
- Segurança/estabilidade que o emprego fornece ($\rho= 0,314$);
- Possibilidade de ajudar outras pessoas ($\rho= 0,221$);
- Possibilidade de fazer algo em que faça uso das suas competências ($\rho= 0,249$);
- Possibilidade de utilização dos seus próprios métodos para a realização do trabalho ($\rho= 0,247$);
- Sentimento de realização pessoal que obtém no trabalho ($\rho= 0,257$).

Deste modo, existe evidência estatística para afirmar que quanto maior o tempo de exercício profissional, mais satisfeito o dietista/nutricionista estará em relação aos referidos itens de satisfação no trabalho.

Por outro lado, encontrou-se evidência estatística em como existe uma relação negativa fraca entre o tempo de exercício profissional e a satisfação com a “competência do supervisor na tomada de decisões” ($\rho= -0,190$; $p<0,05$) e com a “forma como as políticas da instituição são implementadas” ($\rho= -0,221$; $p<0,05$). Assim, à medida que aumenta o tempo de exercício profissional, diminui a satisfação com estas duas particularidades (Anexo IV).

Relativamente ao tempo de exercício na organização (ou tempo de serviço) existe evidência estatística de que esta variável se relaciona positivamente, mas de modo fraco, com os seguintes aspetos da satisfação no trabalho ($p<0,05$) (Anexo IV):

- Oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos ($\rho= 0,189$);
- Oportunidade de ser alguém na vida ($\rho= 0,204$);
- Segurança/estabilidade que o emprego fornece ($\rho= 0,323$);
- Possibilidade de ajudar outras pessoas ($\rho= 0,247$).

Assim, observa-se que à medida que o tempo de serviço aumenta, a satisfação com estes quatro aspetos aumenta em simultâneo.

Por outro lado, há evidência estatística de que existe uma relação negativa fraca entre o tempo de serviço e os seguintes aspetos da satisfação no trabalho ($p<0,05$) (Anexo IV):

- Modo como o superior lida com os subordinados/as ($\rho = -0,226$);
- Competência do supervisor na tomada de decisões ($\rho = -0,222$);
- Forma como as políticas da instituição são implementadas ($\rho = -0,256$);
- Modo como os colegas se relacionam entre si ($\rho = -0,210$).

Como tal, pode afirmar-se que quanto maior é o tempo de serviço na organização, menor é a satisfação com estes aspetos.

Analisando no Anexo IV, o quadro de resultados das correlações entre os indicadores de satisfação no trabalho e três das quatro variáveis caracterizadoras da situação profissional (rendimento mensal auferido, tempo de exercício profissional e tempo de serviço na organização), constata-se que os quatro indicadores de satisfação com relevância para o estudo desta relação são: “oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos”, “oportunidade de ser alguém na vida”, “segurança/estabilidade que o emprego fornece” e “forma como os colegas se relacionam entre si”, uma vez que se verificam correlações estatisticamente significativas, com $\alpha = 0,05$. Os primeiros três indicadores referidos estabelecem uma correlação positiva, fraca a moderada, com o rendimento mensal, com o tempo de exercício profissional e com o tempo de serviço na organização. O indicador respeitante à forma como as políticas da empresa/instituição são implementadas, relaciona-se negativamente (de forma fraca a moderada) com qualquer uma das três características da situação profissional.

Por oposição, há quatro indicadores de satisfação com menor pertinência para o estudo da dita relação, uma vez que não se verifica nenhuma correlação com significância estatística, com $\alpha = 0,05$. Tratam-se dos seguintes indicadores de satisfação: “possibilidade de fazer coisas que não vão contra a consciência/valores”, “possibilidade de dizer às pessoas o que fazer”, “possibilidade de tomar decisões por si próprio”, “reconhecimento por fazer um bom trabalho”.

4.3 IDENTIDADE PROFISSIONAL E ORGANIZACIONAL

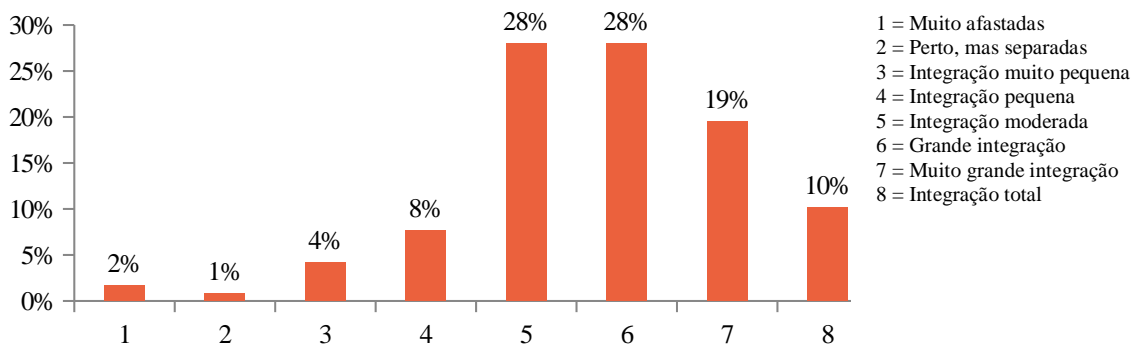
Tal como mencionado no terceiro capítulo, as variáveis identidade profissional e organizacional foram avaliadas por duas escalas: uma visual em forma de diagrama, e outra verbal numa escala de Likert.

Para o tratamento estatístico desta investigação mediou-se a intensidade da relação das duas escalas para ambas as variáveis.

No que respeita à variável identidade profissional verificou-se existir uma relação positiva forte ($\rho = 0,791$; $p < 0,05$) entre as duas escalas de medição.

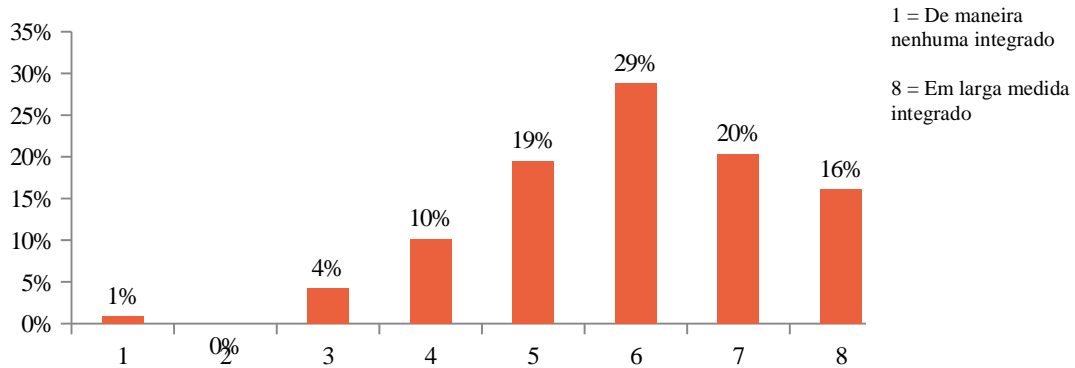
Os resultados apurados para a identidade profissional, segundo a escala visual (Figura 13), mostram que 85% dos inquiridos sentem existir uma interação entre a sua identidade pessoal e a identidade da profissão moderada a total. Isto mostra que a amostra está, na sua maioria, identificada com a sua profissão.

Figura 13 – Grau de Identidade Profissional, Medido pela Escala Visual



Os resultados da escala verbal de identidade profissional (Figura 14) mostram que a maioria dos inquiridos (84%) considera a sua identidade profissional integrada com a sua identidade pessoal. Em contrapartida, 15% considera a sua identidade organizacional como pouco ou nada integrada com a sua identidade pessoal.

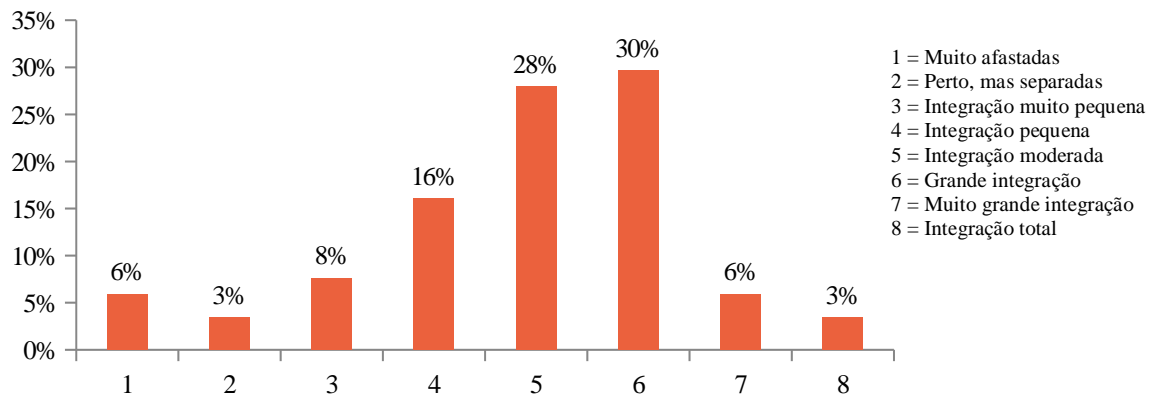
Figura 14 – Grau de Identidade Profissional, Medido pela Escala Verbal



Relativamente à identidade organizacional, verificou-se existir uma relação positiva forte ($\rho=0,886$; $p<0,05$) entre as duas escalas de medição.

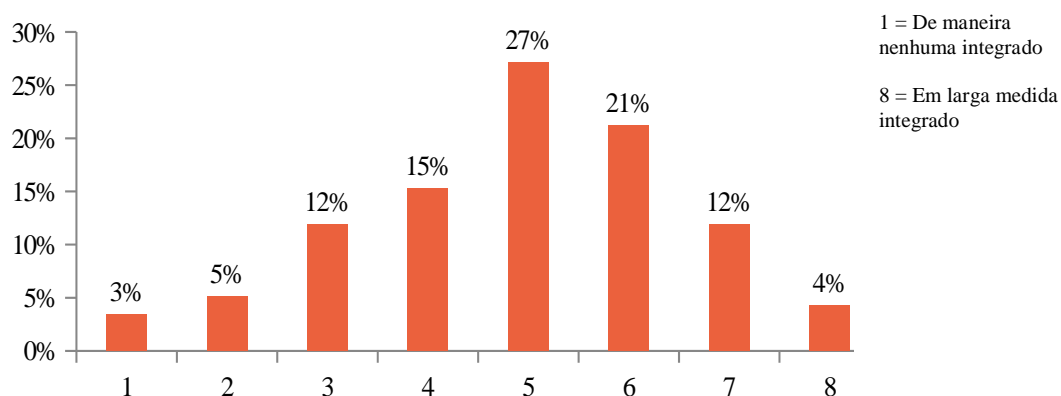
Os resultados obtidos na escala visual (Figura 15) mostram que 67% dos inquiridos estão integrados de forma moderada a total com a sua organização. Destes, 30% estão grandemente integrados e 28% estão moderadamente integrados na organização. Do total de inquiridos 24% tem uma baixa integração entre a sua própria identidade e a da organização e 9% não está de modo algum integrado na mesma.

Figura 15 – Grau de identidade organizacional, Medido pela Escala Visual



Os resultados apurados pela escala verbal (Figura 16) revelam que 64% dos inquiridos consideram a sua identidade organizacional como integrada com a sua identidade pessoal. Por outro lado, 35% dos inquiridos considera que a sua identidade organizacional está pouco ou nada integrada com a sua identidade pessoal.

Figura 16 – Grau de Identidade Organizacional, Medido pela Escala Verbal



4.4 RELAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO NO TRABALHO E AS IDENTIDADES PROFISSIONAL E ORGANIZACIONAL

O principal propósito deste estudo era compreender a relação entre a satisfação no trabalho e a identidade, face à profissão e face à organização. Deste modo, analisou-se a existência de relações lineares estatisticamente significativas entre cada um dos indicadores da variável satisfação no trabalho e as identidades profissional e organizacional (Anexo V).

Constatou-se existir uma relação positiva, reduzida a moderada, entre a identidade profissional e a satisfação com os seguintes aspetos ($p < 0,05$):

- Possibilidade de trabalhar de modo independente no cargo ($\rho = 0,198$ na escala visual; $\rho = 0,209$ na escala verbal);
- Oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos ($\rho = 0,328$ na escala visual; $\rho = 0,302$ na escala verbal);

- Oportunidade de ser alguém na vida ($\rho=0,338$ na escala visual; $\rho=0,382$ na escala verbal);
- Modo como o superior lida com seus subordinados/as ($\rho=0,184$ na escala visual; $\rho=0,231$ na escala verbal);
- Possibilidade de ajudar outras pessoas ($\rho=0,247$ na escala visual; $\rho=0,282$ na escala verbal);
- Possibilidade de dizer às pessoas o que fazer ($\rho=0,287$ na escala visual; $\rho=0,359$ na escala verbal);
- Possibilidade de fazer algo em que faça uso das suas competências ($\rho=0,399$ na escala visual; $\rho=0,403$ na escala verbal);
- Salário e quantidade de trabalho realizado ($\rho=0,228$ na escala visual; $\rho=0,227$ na escala verbal);
- Possibilidade de progressão profissional ($\rho=0,257$ na escala visual; $\rho=0,248$ na escala verbal);
- Possibilidade de tomar de decisões por si próprio/a ($\rho=0,279$ na escala visual; $\rho=0,310$ na escala verbal);
- Possibilidade de utilização dos seus próprios métodos para a realização do seu trabalho ($\rho=0,288$ na escala visual; $\rho=0,338$ na escala verbal);
- Modo como os colegas se relacionam entre si ($\rho=0,230$ na escala visual; $\rho=0,59$ na escala verbal);
- Reconhecimento por fazer um bom trabalho ($\rho=0,339$ na escala visual; $\rho=0,344$ na escala verbal);
- Sentimento de realização pessoal que obtém no trabalho ($\rho=0,435$ na escala visual; $\rho=0,437$ na escala verbal).

Esta relação estatisticamente significativa baixa a moderada entre as variáveis mostra que um indivíduo mais identificado com a profissão de dietista/nutricionista sente-se mais satisfeito no que respeita a qualquer um destes catorze aspetos do seu trabalho e vice-versa.

Quanto aos restantes itens de satisfação (“satisfação por ser capaz de se manter ocupado/a durante todo o tempo”, “satisfação com a competência do supervisor na tomada de decisões”, “satisfação com a possibilidade de fazer coisas que não vão contra a consciência/valores”, “satisfação com a segurança/estabilidade que o emprego

fornece”, “satisfação com a forma como as políticas da empresa são implementadas” e “satisfação com as condições de trabalho”), existe evidência estatística de que não se relacionam com a identidade profissional ($p < 0,05$).

Verifica-se, igualmente, uma relação positiva reduzida a moderada entre os itens de satisfação no trabalho e a identidade com a organização ($0,181 < \rho < 0,447$ na escala verbal e $0,216 < \rho < 0,443$ na escala visual; $p < 0,05$), à exceção da satisfação com “salário e quantidade de trabalho que se realiza”.

No que respeita a este aspeto específico de satisfação, há evidência estatisticamente significativa de que existe uma relação positiva fraca ($\rho = 0,181$; $p < 0,05$) com a identidade organizacional, quando esta é avaliada pela escala visual. Em contrapartida, quando se avalia a identidade organizacional através da escala verbal, verifica-se que não existe qualquer relação significativa entre esta e o referido aspeto de satisfação no trabalho ($p < 0,05$).

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES

A satisfação no trabalho tem vindo a desempenhar um papel protagonista em vários estudos, na área da Gestão. A relação entre a satisfação no trabalho e o desempenho profissional tem sido referida como o “santo graal” das investigações em comportamento organizacional (Martins e Proença, 2012).

Esta é uma temática relevante para os colaboradores mas também para a entidade empregadora. No caso específico dos serviços de saúde é igualmente do interesse do doente/utente, bem como das equipas multidisciplinares nas quais os profissionais estão inseridos. Muitos estudos têm demonstrado existir uma relação positiva entre a satisfação no trabalho e a qualidade dos cuidados prestados (Martins e Proença, 2012).

A satisfação no trabalho pode ser influenciada por inúmeros fatores de ordem pessoal, interpessoal e/ou organizacional. Para além de multifatorial, a satisfação no trabalho é subjetiva, o que torna complexa a sua avaliação (Visser *et al*, 2012). No entanto, a avaliação periódica da satisfação no trabalho é primordial para o bom funcionamento das organizações.

O bem-estar dos membros na organização é igualmente influenciado pela identidade organizacional, isto é, pelo sentimento de pertença a uma organização (Mael e Ashforth, 1992).

É certo que o profissional se define a si mesmo em função da organização onde exerce atividade. Contudo, o seu auto-conceito também é determinado pelas tarefas que executa no desempenho da sua atividade profissional e pelas características atribuídas aos indivíduos com a mesma ocupação, sendo, por este motivo, a sua identidade profissional determinante neste processo.

No presente estudo avaliou-se a satisfação do dietista/nutricionista, em função de várias características da sua atividade, e mostrou-se a relação entre esta e as identidades

profissional e organizacional dos indivíduos. Avaliou-se igualmente de que modo a situação profissional destes profissionais faz variar a satisfação no trabalho.

De acordo com os resultados obtidos, a amostra de dietistas/nutricionistas mostra-se de um modo geral satisfeita com os diferentes aspetos da sua atividade profissional. Estes resultados são coerentes com outros estudos realizados em outros países. Um estudo americano, desenvolvido por Mortensen *et al* (2002), revela que 92% dos inquiridos reportam elevado grau de satisfação no trabalho; um outro estudo desenvolvido no mesmo país por Sauer *et al* (2010) mostra que 63,5% dos inquiridos se mostrava satisfeita nos seus empregos; um estudo canadiano de Gatchell *et al* (1993), mostra que 89% dos inquiridos se encontravam satisfeitos ou muito satisfeitos na sua atividade. Dos estudos analisados, somente um, realizado recentemente na África do Sul, conclui que os dietistas daquele país estão, na sua maioria (65,7% da amostra), ligeiramente satisfeitos com o atual emprego (Visser *et al*, 2012).

Depois de analisar os itens de satisfação avaliados, percebemos que os dietistas/nutricionistas inquiridos se mostram menos satisfeitos no que respeita ao salário auferido, à possibilidade de progressão na carreira e à segurança/estabilidade que o emprego fornece. Também neste caso os resultados são idênticos ao de outros estudos: Visser *et al* (2012) explicam que a insatisfação dos dietistas sul-africanos se deve, por exemplo, a baixos salários, falta de oportunidade de promoção e falta de oportunidades para desenvolver uma área de especialização; Gatchell *et al* (1993) concluíram que os valores mais baixos de satisfação se verificavam a nível das recompensas, das oportunidades de evolução profissional e da promoção; Dalton *et al* (1993) verificaram que os dietistas da cidade de Nova Iorque se mostraram muito insatisfeitos com o vencimento e as promoções. Do mesmo modo, Sims e Khan, em 1986, afirmaram que, no seu estudo, o montante da remuneração foi frequentemente mencionado como motivo de não-satisfação.

Como se pode verificar pela caracterização da amostra, 69% dos inquiridos tem menos de 30 anos de idade. Para além disso, 62% dos inquiridos exercem a profissão há menos de cinco anos. Isto permite-nos afirmar que se trata de uma amostra jovem, estando a maioria dos indivíduos em início de carreira profissional. Possivelmente estes indivíduos terão expectativas e ambições elevadas e, eventualmente, ainda se encontram em processo de desenvolvimento das suas competências e qualificações. Estas

circunstâncias poderão, no entanto, inflacionar a sua satisfação no trabalho. Se tal for verdadeiro, deparamo-nos com uma situação de viés: o facto da amostra ser maioritariamente jovem e em início de carreira deturpa os resultados da satisfação no trabalho dos dietistas/nutricionistas no seu todo.

Em relação à hipótese 1, onde se procurava saber se existia relação entre a satisfação no trabalho e a identidade profissional dos dietistas/nutricionistas, os resultados mostram que existe uma correlação estatisticamente significativa, reduzida a moderada, entre as referidas variáveis, para a maioria das características do trabalho consideradas. No entanto para os indicadores relacionados com a capacidade de se manter ocupado, com a competência do supervisor na tomada de decisões, com a possibilidade de agir sem ir contra a consciência e os valores, com a segurança e a estabilidade do trabalho, com implementação das políticas da empresa e com as condições de trabalho não se verificou qualquer relação estatisticamente significativa com a identidade profissional.

Analisando empiricamente estes indicadores percebemos que se referem, respetivamente, às atividades/tarefas do profissional, à supervisão-técnica, aos valores morais da empresa/instituição, à segurança e estabilidade do emprego, às políticas da empresa/instituição e às condições gerais de trabalho, ou seja, referem-se a dimensões da organização, e não da profissão. Considerando esta análise, podemos concluir que os resultados obtidos são coerentes.

Na segunda hipótese procurava-se analisar a existência de uma relação entre a satisfação no trabalho e a identidade organizacional dos dietistas/nutricionistas. Verificou-se existir relação, reduzida a moderada, entre a satisfação no trabalho e a identidade organizacional, com exceção do item relativo à satisfação com o salário e à quantidade de trabalho (escala verbal), com o qual não se verificou qualquer relação. Assim, conclui-se que à medida que o sentimento de pertença à organização aumenta, aumenta também a satisfação, com exceção do que respeita ao salário auferido e à quantidade de trabalho que se realiza.

Verificamos que a satisfação com o salário e a quantidade de trabalho se relaciona, ainda que de uma forma fraca, com a identidade profissional em ambas as escalas e com a identidade organizacional na escala visual. Contudo, na escala verbal de identidade organizacional esta relação não é significativa. No contexto português esta circunstância

é plausível e verifica-se principalmente nas empresas do setor público onde os vencimentos auferidos estão definidos e categorizados por escalões profissionais. No entanto, em empresas do setor privado o vencimento dos dietistas/nutricionistas poderá corresponder ao estipulado para o setor público ou diferir deste, conforme as políticas da empresa. Esta justificação não é mais do que uma mera suposição uma vez que, para esta investigação, não foi recolhida informação mais específica acerca do setor das empresas/instituições onde os inquiridos exercem atividade.

A terceira hipótese em estudo pretendia compreender como varia a distribuição da satisfação no trabalho consoante o tipo de vínculo à empresa/instituição. Os resultados apurados mostram que os indivíduos com um contrato por tempo indeterminado estão mais satisfeitos nos seguintes aspetos: atividade (“ser capaz de se manter ocupado durante todo o tempo”), supervisão-relações humanas (“modo como o supervisor lida com os seus subordinados”), segurança e estabilidade que o emprego fornece, serviço social (“possibilidade de ajudar outras pessoas”), utilização das próprias capacidades (“fazer algo que em que faça uso das competências pessoais”) e realização pessoal que se obtém do trabalho.

O contrato por tempo indeterminado é o vínculo à organização mais estável e, por esse motivo, o que gera maior segurança e conforto; neste sentido os resultados obtidos são plausíveis.

Relativamente à quarta hipótese, os resultados mostram que existe uma relação positiva, ainda que fraca a moderada, entre a maioria dos indicadores de satisfação e o rendimento mensal auferido. Isto quer dizer que à medida que o rendimento aumenta, a satisfação no trabalho também aumenta, ou vice-versa. Este resultado vai ao encontro do que foi concluído anteriormente e do que é afirmado na literatura: “*remuneração e compensação têm sido repetidamente referidas como a fonte de não-satisfação dos dietistas*” (Sauer *et al*, 2010: 1432).

Verifica-se, no entanto, uma exceção a esta conclusão: a relação entre a satisfação e a forma como as políticas da empresa/instituição são implementadas e o rendimento auferido é negativa fraca, o que significa que à medida que o rendimento aumenta, diminui a satisfação quanto às políticas institucionais.

Na quinta hipótese do estudo pretendia-se compreender a relação entre a satisfação no trabalho e o tempo de exercício profissional. Segundo os resultados, verifica-se existir uma relação positiva, fraca a moderada, entre o tempo de serviço e alguns indicadores de satisfação, tais como aqueles relacionados com a atividade (“ser capaz de se manter ocupado/a durante todo o tempo”), a independência (“possibilidade de trabalhar de modo independente no cargo”), a variedade (“oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos”), o estatuto social (“oportunidade de ser alguém na vida”), a segurança e a estabilidade, o serviço social (“possibilidade de ajudar outras pessoas”), a utilização das próprias capacidades (“possibilidade de fazer algo em que faça uso das suas competências”), a criatividade (“possibilidade de utilizar os próprios métodos para a realização do trabalho”) e a realização pessoal. Isto significa que o aumento do tempo de serviço é acompanhado do aumento da satisfação relativa a estes aspetos da atividade laboral.

Por outro lado, a satisfação com a supervisão-técnica (“competência do supervisor na tomada de decisões”) e com a implementação das políticas da empresa/instituição (“forma como as políticas da instituição são implementadas”) tem uma relação negativa fraca com o tempo de exercício profissional. Constata-se, assim, que os indivíduos que exercem a profissão há mais tempo são aqueles que se mostram menos satisfeitos a este respeito. Muito embora estas conclusões resultem de evidências estatisticamente significativas com base nesta amostra ($p < 0,05$) é importante ter presente que somente 18% dos inquiridos exerce atividade como profissional de nutrição há mais de 10 anos.

Por último, a sexta hipótese procurava analisar a relação entre o tempo de exercício na organização e a satisfação no trabalho. Pelos resultados, observa-se uma relação positiva fraca entre o tempo de serviço na organização e a satisfação com a variedade (“oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos”), com o estatuto social (“oportunidade de ser alguém na vida”), com a segurança e estabilidade do trabalho e com o serviço social (“possibilidade de ajudar outras pessoas”).

Contudo, verifica-se uma relação negativa fraca entre o tempo de serviço e a satisfação com alguns aspetos do trabalho. Concretamente, verifica-se que quando aumenta o tempo de serviço, diminui a satisfação com a competência técnica e humana da supervisão (“competência do supervisor na tomada de decisões” e “modo como o supervisor lida com os subordinado/as”, respetivamente) e com a implementação das

políticas institucionais (“forma como as políticas da instituição são implementadas”). Do mesmo modo, verifica-se que a satisfação no trabalho relativamente ao modo como os colegas se relacionam entre si diminui à medida que aumenta o tempo de exercício na organização. Esta situação é coerente com o observado noutros estudos, nos quais se verificam baixos níveis de satisfação no trabalho entre os profissionais de nutrição devido à competitividade entre colegas de profissão, o que conduz a isolamento profissional (Visser *et al*, 2012). Apesar destas conclusões resultarem de evidências estatísticas significativas com base nesta amostra ($p < 0,05$), é importante atender ao facto de que na amostra 77% dos indivíduos exercem atividade na atual empresa/instituição há menos de cinco anos.

Para melhor avaliar a relação entre satisfação no trabalho e as variáveis caracterizadoras da situação profissional “rendimento auferido”, “tempo de exercício profissional” e “tempo de serviço organizacional”, sugere-se que as organizações e os seus responsáveis prestem maior atenção aos indicadores de satisfação relacionados com a variedade (“oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos”), o estatuto social (“oportunidade de ser alguém na vida”), a segurança e estabilidade do emprego e as políticas da instituição (“forma como os colegas se relacionam entre si”). No entanto, as dimensões menos relevantes na avaliação desta relação são os valores morais (“possibilidade de fazer coisas que não vão contra a consciência/valores”), a autoridade (“possibilidade de dizer às pessoas o que fazer”), a responsabilidade (“possibilidade de tomar decisões por si próprio”) e o reconhecimento por fazer um bom trabalho.

Não obstante, este estudo acarreta algumas limitações. A limitação mais evidente, que fora já referida no presente capítulo, relaciona-se com a amostra do estudo, principalmente no que respeita à idade dos inquiridos. Estamos perante uma amostra predominantemente jovem, em início da sua atividade profissional. Em contrapartida, os indivíduos com mais experiência profissional e/ou organizacional representam uma minoria da amostra. Por esse motivo é difícil justificar com clareza algumas relações propostas inicialmente nas hipóteses do estudo. Parece plausível aceitar que o ânimo e o dinamismo dos indivíduos em início do seu percurso profissional sejam superiores aos daqueles que trabalham há mais anos, mostrando-se assim mais satisfeitos nos diferentes aspetos da sua atividade. Por outro lado, a perspetiva do indivíduo com mais

experiência pode revelar maior conhecimento da realidade, o que pode influenciar a sua satisfação.

Importa salientar que outras variáveis de caracterização da situação profissional, além do tipo de vínculo, rendimento auferido, tempo de exercício profissional e tempo de serviço na organização, poderiam ter sido utilizadas na compreensão da satisfação no trabalho. Poder-se-ia, eventualmente, valorizar aspetos da vida pessoal do indivíduo, uma vez que, de acordo com Judge e Hulin (1993) e Judge e Watanabe (1993) (*cit in* Ferreira, 2009:251-252), “...a satisfação no trabalho está relacionada com o bem-estar subjetivo dos trabalhadores e com a satisfação da vida em geral”.

Apesar das referidas limitações, é relevante destacar que este estudo permitiu, pela primeira vez em Portugal, avaliar a satisfação no trabalho de dietistas e nutricionistas em exercício da sua atividade.

Reconhecendo a complexidade dos fenómenos em análise e sem desvalorizar as limitações do trabalho, concluiu-se que este estudo poderá ter importantes implicações junto dos profissionais de nutrição e das entidades que os empregam. Como afirma Van Saane *et al* (2003: 197), a satisfação no trabalho repercute-se no trabalhador e, ao mesmo tempo, reflete-se no funcionamento das organizações. Se esta afirmação for reconhecida por todas as partes, decerto que haverá maior preocupação em avaliar regularmente a satisfação no trabalho dos colaboradores.

Por tudo isto, crê-se que o presente trabalho terá contribuído para um maior conhecimento da satisfação no trabalho de dietistas e nutricionistas, a exercer atividade profissional em Portugal, e para melhor entender a relação deste fenómeno com a identidade e a situação laboral dos profissionais de nutrição.

Sugere-se que, em estudos futuros, se analise a satisfação no trabalho dos profissionais de Nutrição em exercício profissional há mais anos, com o intuito de se perceber se se obtém as mesmas conclusões deste estudo.

Seria, igualmente, interessante verificar se o padrão de resultados obtidos é comparável ao de outros profissionais de saúde, nomeadamente médicos, enfermeiros e/ou outros técnicos de diagnóstico e terapêutica.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agriesti-Johnson, C. & Brosky D. 1982. Job satisfaction of dietitians in the United States. *Journal of the American Dietetic Association*, 81: 555-559.

Albert, S., Ashforth B. E. & Dutton J. E. 2000. Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1):13-17.

Banduk M.L., Ruiz-Moreno L. & Batista N.A. 2009. A construção da identidade profissional na graduação do nutricionista. *Interface – Comunicação, Saúde e Educação*, 13(28): 111-120.

Bartel C. 2001. Social comparisons in boundary-spanning work: Effects of community outreach on members' organizational identity and identification, *Administrative Science Quarterly*, 46: 379-413.

Bergami M. & Bagozzi R. P. 2000. Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39: 555-577.

Dalton S., Gilbride J.A., Russo L. & Vergis L. 1993. Job satisfaction of clinical community, and long-term-care dietitians in New York City. *Journal of the American Dietetic Association*, 93(2): 184-186.

Duarte, A. Nunes, F. & Martins L.2007. Estudos e pareceres da Ordem dos Farmacêuticos – Responsabilidade social no setor das farmácias em Portugal, *Ordem dos Farmacêuticos, Gest-in/ISCTE*.

Dutton, J., Dukerich J. M. & Harquail C. V. 1994. Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39: 239-263.

Fernandes K. & Zanelli J. C. 2006. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(1): 57-63.

Ferreira, J., Fernandes R., Haase R. & Santos E. 2009. Minnesota satisfaction questionnaire – Short form: Estudo de adaptação e validação para a população portuguesa. *Psychologica*, 51: 251-281.

Gatchell S., Woolcott D.M. & Evers F.T. 1993. Job satisfaction of Canadian public health nutritionists. *Canadian Journal of Public Health*, 84(1):35-39.

Jernigan, E. & Beggs J. 2010. Substitutes for leadership and job satisfaction: is there a relationship?. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 14(2): 97-106.

Kreiner, G. & Ashfort B. 2004. Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 1-27.

Locke, E. A. 1976. The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette & L. M. Hough, *Handbook of industrial and organizational psychology*: 1297-1351. Chicago: Rand McNally College Pub. Co.

Lu, H., Barribal L., Zhang X. & While, A. 2012. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49: 1017-1038.

Machado-da-Silva, C. & Nogueira E. S. 2001. Identidade organizacional: um caso de manutenção, outro de mudança. *Revista de Administração Contemporânea*, 5: 35-58.

Mael, F. & Ashforth, B. E. 1992. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13: 103-123.

Martins H. & Proença T. 2012. Minnesota satisfaction questionnaire – Psychometric properties and validation in a population of portuguese hospital workers. *FEP Working Papers*, 471: 1-20.

Miguel, S. 2009. Desempenho profissional numa organização de saúde – Um modelo de análise. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, Out/Dez: 37-53.

Miguel, S. 2008. Clima de serviço, identificação organizacional e profissional como antecedentes do desempenho profissional e dos comportamentos de ligação ao cliente. Dissertação de mestrado não-publicada, ISCTE Business School, Lisboa.

Mintzberg, H. 2004. *Estrutura e dinâmica das organizações*, Lisboa: Publicações Dom Quixote.

Mortensen, J. K., Nyland N. K., Fullmer S. & Eggett D. L. 2002. Professional involvement is associated with increased job satisfaction among dietitians. *Journal of the American Dietetic Association*, 102(10): 1452-1454.

Pestana M. H., & Gageiro J. N. 2003. *Análise de dados para ciências sociais* (3ªEd.) – *A complementaridade do SPSS*, Lisboa: Edições Sílabo.

Santos, S. R. 2007. Cultura nas organizações de saúde e suas relações com a identidade individual. *Congitare Enfermagem* 12(2): 229-235.

Sauer K., Canter D. & Shanklin C. 2010. Job satisfaction of dietitians with management responsibilities: an exploratory study supporting ADA's research priorities. *Journal of American Dietetic Association*, 110(10): 1432-1440.

Sims L.S., Khan J. 1986. Job satisfaction among public health nutrition personnel. *Journal of the American Dietetic Association*, 86(3): 334-339.

Spector, P. E. 1997. *Job Satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.

Stuart, A., Ashforth B. & Dutton J. 2000. Introduction to special topic forum organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1): 13-17.

Tillman, C. J., Smith F. A. & Tillman W. R. 2010. Work locus of control and the multidimensionality of job satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 14(2): 107-125.

Visser J., Mackenzie A. & Marais D. 2012. Job satisfaction of South African registered dietitians. *South African Journal of Clinical Nutrition*. 25(3): 112-119.

Van Dick R., Christ O., Stellmacher J., Wagner U., Ahlswede O., Grubba C., Hauptmeier M., Höhfeld C., Moltzen K. & Tissington P. A. 2004. Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15: 351-360.

Van Saane, N.V., Sluiter J. K., Verbeek J.H. & Frings-Dresen M. H. 2003. Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction – A systematic review. *Occupational Medicine*, 53: 191-200.

7. ANEXOS

ANEXO I – Modelo do questionário aplicado

Parte 1 – Dados Pessoais

Pedimos-lhe que que registe, marcando com uma cruz (X) no respetivo quadrado, informações de cariz pessoal que nos irão permitir o tratamento estatístico dos questionários e estabelecer algumas comparações.

1. **Género** ___ Masculino ___ Feminino

2. **Idade** ___ Anos

3. **Estado Civil** ___ Solteiro(a) ___ Casado(a) ___ Divorciado(a) ___ Viúvo(a)
___ Outro

4. **Habilitações Académicas**
___ Bacharelato ___ Licenciatura ___ Mestrado ___ Doutoramento ___ Outro

5. **Zona do país onde atualmente trabalha**
___ Norte ___ Centro ___ Lisboa e Vale do Tejo ___ Alentejo ___ Algarve
___ Açores ___ Madeira

6. **Tempo de exercício profissional** - Aproximadamente, há quanto tempo trabalha como profissional de Nutrição (Dietista ou Nutricionista)? ___ Anos
___ Meses

7. **Tempo de serviço** - Aproximadamente, há quanto tempo trabalha na sua atual empresa/instituição? ___ Anos ___ Meses

8. **Tipo de vínculo à empresa/instituição**
___ Sem vínculo à empresa/instituição
___ Contrato de trabalho a termo certo
___ Contrato de trabalho por tempo indeterminado

9. **Rendimento mensal auferido**
___ <500€ ___ 500-950€ ___ 951-1400€ ___ 1401-1900€ ___ 1901-2400€
___ >2400€

Parte 2– Satisfação no Trabalho

Para responder a cada item pergunte a si mesmo: Quão **satisfeito/a** me sinto com este aspecto do meu atual trabalho?

Para cada item assinale com uma cruz (X) uma das seguintes opções:

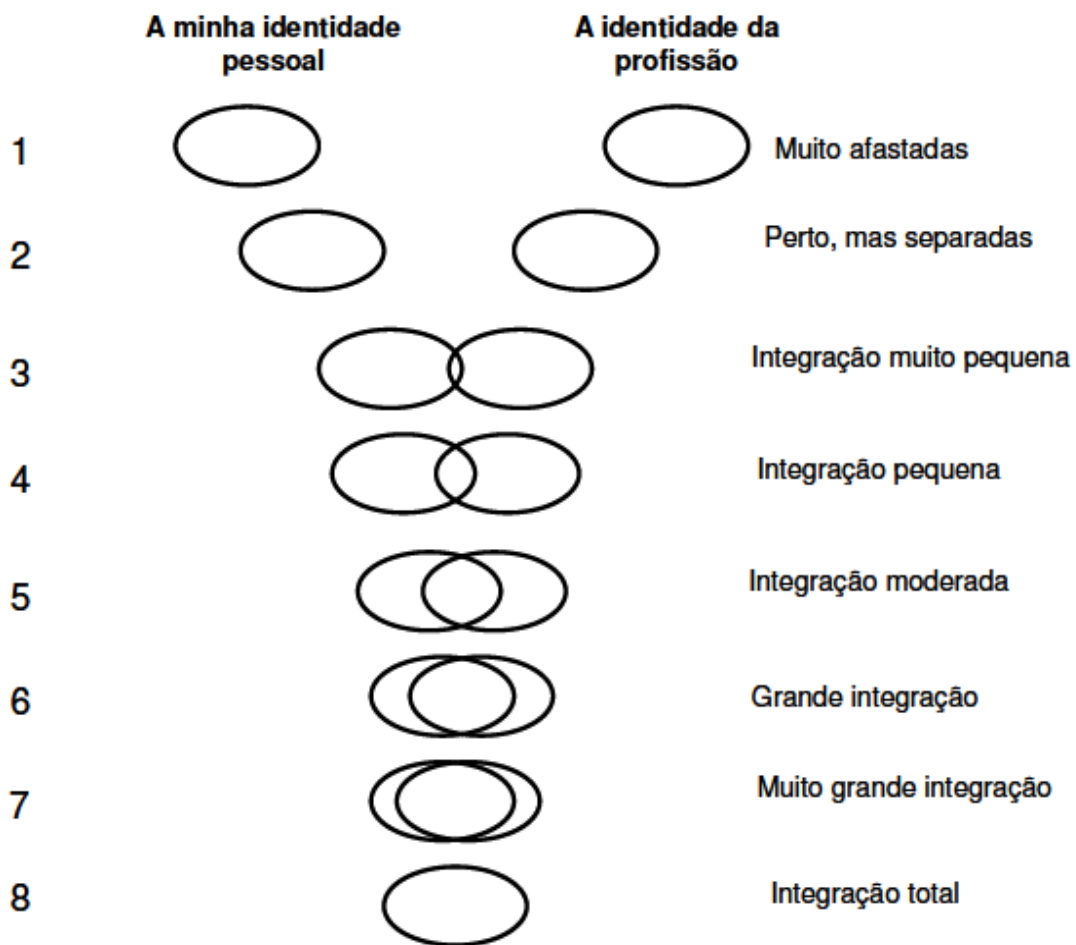
- **Muito Insatisfeito** - significa: “Eu estou muito insatisfeito/a com este aspecto do meu trabalho”;
- **Insatisfeito** – significa: “Eu estou pouco satisfeito/a com este aspecto do meu trabalho”;
- **?** - significa: “Não consigo decidir se estou ou não satisfeito/a com este aspecto do meu trabalho”;
- **Satisfeito** – significa: “Eu estou satisfeito/a com este aspecto do meu trabalho”;
- **Muito Satisfeito** – significa: “Eu estou muito satisfeito/a com este aspecto do meu trabalho”.

No meu atual trabalho, é assim que me sinto em relação a...	Muito Insatisf.	Insatisf	?	Satisf.	Muito Satisf.
1. Ser capaz de me manter ocupado/a durante todo o tempo.					
2. Possibilidade de trabalhar de modo independente no meu cargo.					
3. Oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos.					
4. Oportunidade de “ser alguém na vida”.					
5. Modo como o meu superior lida com os seus subordinados/as.					
6. Competência do meu supervisor na tomada de decisões.					
7. Possibilidade de fazer coisas que não vão contra a minha consciência/valores.					
8. Segurança/estabilidade que o meu emprego me fornece.					
9. Possibilidade de ajudar outras pessoas.					

10. Possibilidade de dizer às pessoas o que fazer.					
11. Possibilidade de fazer algo em que faça uso das minhas competências.					
12. Forma como as políticas da instituição são implementadas.					
13. Meu salário e da quantidade de trabalho que realizo.					
14. Possibilidade de progressão profissional.					
15. Possibilidade de tomada de decisões por mim próprio/a.					
16. Possibilidade de utilização dos meus próprios métodos para a realização do meu trabalho.					
17. Condições de trabalho.					
18. Modo como os meus colegas se relacionam entre si.					
19. Reconhecimento por fazer um bom trabalho.					
20. Sentimento de realização pessoal que obtenho no meu trabalho.					

Parte 3 – Identidade Profissional

Descreva, por favor, a sua relação com a profissão de Dietista/Nutricionista. Considere que o círculo da esquerda representa a sua identidade pessoal (aquilo que o caracteriza como um indivíduo único). O círculo da direita representa a identidade da profissão de Dietista/Nutricionista. Que diagrama descreve melhor o grau de interação entre a sua identidade pessoal e a identidade da profissão? (Assinale no espaço apresentado no fundo do diagrama)



Resposta _____

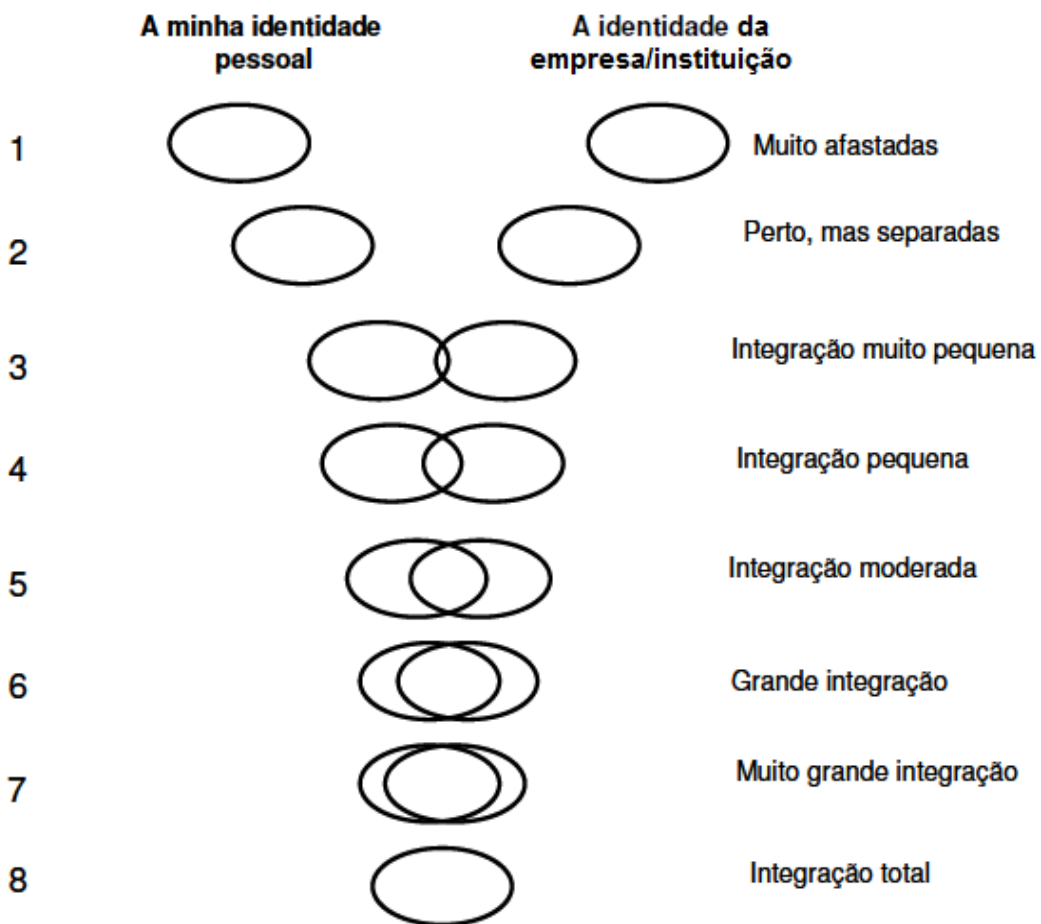
Em que medida o seu sentimento do que é enquanto pessoa (a sua identidade pessoal) se integra com o sentido do que é ser Dietista/Nutricionista? Assinale, no espaço reservado para o efeito, o número que melhor define a intensidade desta integração.

De maneira nenhuma integrado/a				Em larga medida integrado/a			
1	2	3	4	5	6	7	8

Resposta _____

Parte 4 – Identidade Organizacional

Descreva, por favor, a sua relação com a empresa/instituição onde exerce funções. Considere que o círculo da esquerda representa a sua identidade pessoal (aquilo que o caracteriza como um indivíduo único). O círculo da direita representa a identidade da empresa/instituição. Que diagrama descreve melhor o grau de interação entre a sua identidade pessoal e a identidade da empresa/instituição? **(Assinale no espaço apresentado no fundo do diagrama)**



Resposta _____

Em que medida o seu sentimento do que é enquanto pessoa (a sua identidade pessoal) se integra com aquilo que a empresa/instituição representa (identidade da organização). Assinale, no espaço reservado para o efeito, o número que melhor define a intensidade desta integração.

De maneira nenhuma integrado/a				Em larga medida integrado/a			
1	2	3	4	5	6	7	8

Resposta _____

ANEXO II – Tabela de frequência do grau de satisfação médio

	Muito insatisfeito		Insatisfeito		Nem satisfeito, nem insatisfeito		Satisfeito		Muito satisfeito	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Ser capaz de me manter ocupado/a durante todo o tempo	2	2%	19	16%	16	14%	51	43%	30	25%
Possibilidade de trabalhar de modo independente no meu cargo	5	4%	8	7%	6	5%	52	44%	47	40%
Oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos	4	3%	15	13%	17	14%	49	42%	33	28%
Oportunidade de ser alguém na vida	11	9%	23	19%	22	19%	40	34%	22	19%
Modo como o meu superior lida com os seus subordinados(as)	3	3%	18	15%	25	21%	48	41%	24	20%
Competência do meu supervisor na tomada de decisões	6	5%	21	18%	21	18%	54	46%	16	14%
Possibilidade de fazer coisas que não vão contra a minha consciência/valores	3	3%	9	8%	17	14%	55	47%	34	29%
Segurança/estabilidade que o meu emprego me fornece	15	13%	34	29%	21	18%	38	32%	10	8%
Possibilidade de ajudar outras pessoas	1	1%	1	1%	12	10%	45	38%	59	50%
Possibilidade de dizer às pessoas o que fazer	2	2%	3	3%	13	11%	54	46%	46	39%
Possibilidade de fazer algo em que faça uso das minhas competências	5	4%	2	2%	11	9%	50	42%	50	42%
Forma como as políticas da instituição são implementadas	9	8%	24	20%	40	34%	39	33%	6	5%
Meu salário e da quantidade de trabalho que realizo	22	19%	44	37%	24	20%	24	20%	4	3%
Possibilidade de progressão profissional	27	23%	46	39%	25	21%	17	14%	3	3%

Satisfação no Trabalho
Identidade Profissional e Organizacional do Profissional de Nutrição

Possibilidade de tomada de decisões por mim próprio(a)	4	3%	8	7%	21	18%	67	57%	18	15%
Possibilidade de utilização dos meus próprios métodos para a realização do meu trabalho	3	3%	11	9%	11	9%	66	56%	27	23%
Condições de trabalho	4	3%	9	8%	28	24%	66	56%	11	9%
Modo como os meus colegas se relacionam entre si	2	2%	11	9%	23	19%	59	50%	23	19%
Reconhecimento por fazer um bom trabalho	6	5%	17	14%	23	19%	51	43%	21	18%
Sentimento de realização pessoal que obtenho no meu trabalho	9	8%	15	13%	25	21%	48	41%	21	18%

ANEXO III – Comparação dos indicadores de satisfação no trabalho entre os diferentes tipos de vínculo à organização

Teste de Kruskal-Wallis

Objetivo: testar se a distribuição dos *scores* de satisfação no trabalho dos dietistas/nutricionistas é igual nos grupos populacionais dos profissionais sem vínculo à organização, com contrato de trabalho a termo certo e com contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Hipóteses a testar:

H0: A distribuição dos *scores* de satisfação no trabalho dos dietistas/nutricionistas é igual nos grupos populacionais dos profissionais sem vínculo à organização, com contrato de trabalho a termo certo e com contrato de trabalho por tempo indeterminado.

H1: Existe pelo um grupo populacional de tipos de vínculo cuja distribuição da satisfação no trabalho é diferente da de outro grupo populacional de tipos de vínculo à organização

Ranks			
Satisfação com:	Tipo de vínculo à empresa/instituição	N	Mean Rank
Ser capaz de me manter ocupado/a durante todo o tempo	Sem vínculo à empresa/instituição	34	46,65
	Contrato de trabalho a termo certo	25	64,84
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	64,64
	Total	118	
Possibilidade de trabalhar de modo independente no meu cargo	Sem vínculo à empresa/instituição	34	55,19
	Contrato de trabalho a termo certo	25	57,84
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	62,69
	Total	118	
Oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos	Sem vínculo à empresa/instituição	34	49,32
	Contrato de trabalho a termo certo	25	65,28
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	62,92
	Total	118	
Oportunidade de ser alguém na vida	Sem vínculo à empresa/instituição	34	49,07
	Contrato de trabalho a termo certo	25	68,28
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	61,79
	Total	118	
Modo como o meu superior lida com os seus subordinados(as)	Sem vínculo à empresa/instituição	34	70,81
	Contrato de trabalho a termo certo	25	58,24
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	53,52
	Total	118	
Competência do meu supervisor na tomada de decisões	Sem vínculo à empresa/instituição	34	68,68
	Contrato de trabalho a termo certo	25	61,44
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	53,39
	Total	118	
Possibilidade de fazer coisas que não vão contra a minha consciência/valores	Sem vínculo à empresa/instituição	34	54,03
	Contrato de trabalho a termo certo	25	61,06
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	61,99
	Total	118	

Satisfação no Trabalho
Identidade Profissional e Organizacional do Profissional de Nutrição

Segurança/estabilidade que o meu emprego me fornece	Sem vínculo à empresa/instituição	34	31,01
	Contrato de trabalho a termo certo	25	64,36
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	73,86
	Total	118	
Possibilidade de ajudar outras pessoas	Sem vínculo à empresa/instituição	34	48,6
	Contrato de trabalho a termo certo	25	58,54
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	66,19
	Total	118	
Possibilidade de dizer às pessoas o que fazer	Sem vínculo à empresa/instituição	34	55,54
	Contrato de trabalho a termo certo	25	61,4
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	60,97
	Total	118	
Possibilidade de fazer algo em que faça uso das minhas competências	Sem vínculo à empresa/instituição	34	48,07
	Contrato de trabalho a termo certo	25	60,4
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	65,7
	Total	118	
Forma como as políticas da instituição são implementadas	Sem vínculo à empresa/instituição	34	69,16
	Contrato de trabalho a termo certo	25	59,98
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	53,73
	Total	118	
Meu salário e da quantidade de trabalho que realizo	Sem vínculo à empresa/instituição	34	56,5
	Contrato de trabalho a termo certo	25	64,74
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	59,01
	Total	118	
Possibilidade de progressão profissional	Sem vínculo à empresa/instituição	34	55,25
	Contrato de trabalho a termo certo	25	69,44
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	57,74
	Total	118	

Possibilidade de tomada de decisões por mim próprio(a)	Sem vínculo à empresa/instituição	34	54,97
	Contrato de trabalho a termo certo	25	64,78
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	59,87
	Total	118	
Possibilidade de utilização dos meus próprios métodos para a realização do meu trabalho	Sem vínculo à empresa/instituição	34	52,63
	Contrato de trabalho a termo certo	25	58,18
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	64,02
	Total	118	
Condições de trabalho	Sem vínculo à empresa/instituição	34	48,93
	Contrato de trabalho a termo certo	25	66,36
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	62,69
	Total	118	
Modo como os meus colegas se relacionam entre si	Sem vínculo à empresa/instituição	34	65,5
	Contrato de trabalho a termo certo	25	52,48
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	59,02
	Total	118	
Reconhecimento por fazer um bom trabalho	Sem vínculo à empresa/instituição	34	61,38
	Contrato de trabalho a termo certo	25	71,82
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	53,19
	Total	118	
Sentimento de realização pessoal que obtenho no meu trabalho	Sem vínculo à empresa/instituição	34	49,72
	Contrato de trabalho a termo certo	25	70,94
	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	59	60,29
	Total	118	

Test Statistics a,b

	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
Ser capaz de me manter ocupado/a durante todo o tempo	7,54	2	0,023
Possibilidade de trabalhar de modo independente no meu cargo	1,305	2	0,521
Oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos	4,782	2	0,092
Oportunidade de ser alguém na vida	5,394	2	0,067
Modo como o meu superior lida com os seus subordinados(as)	6,096	2	0,047
Competência do meu supervisor na tomada de decisões	4,953	2	0,084
Possibilidade de fazer coisas que não vão contra a minha consciência/valores	1,417	2	0,492
Segurança/estabilidade que o meu emprego me fornece	36,89	2	0
Possibilidade de ajudar outras pessoas	6,993	2	0,03
Possibilidade de dizer às pessoas o que fazer	0,76	2	0,684
Possibilidade de fazer algo em que faça uso das minhas competências	6,79	2	0,034
Forma como as políticas da instituição são implementadas	4,8	2	0,091
Meu salário e da quantidade de trabalho que realizo	0,93	2	0,628
Possibilidade de progressão profissional	3,047	2	0,218
Possibilidade de tomada de decisões por mim próprio(a)	1,485	2	0,476
Possibilidade de utilização dos meus próprios métodos para a realização do meu trabalho	3,002	2	0,223
Condições de trabalho	5,881	2	0,053
Modo como os meus colegas se relacionam entre si	2,456	2	0,293
Reconhecimento por fazer um bom trabalho	5,924	2	0,052
Sentimento de realização pessoal que obtenho no meu trabalho	6,126	2	0,047

Decisão: Com base nesta amostra e num nível de significância de 5%, constata-se que não se verificam diferenças estatisticamente significativas entre a distribuição dos indicadores de satisfação no trabalho “Possibilidade de trabalhar de modo independente”, “Oportunidade de fazer coisas diferentes”, “Oportunidade de ser alguém na vida”, “Competência do supervisor na tomada de decisões”, “Possibilidade de fazer coisas que não vão contra a consciência/valores”, “Possibilidade de dizer às pessoas o que fazer”, “Forma como as políticas da instituição são implementadas”, “Salário e quantidade de trabalho que realiza”, “Possibilidade de progressão profissional”, “Possibilidade de tomar decisões”, “Possibilidade de utilizar os próprios métodos na realização do trabalho”, “Condições de trabalho”, “Modo como os colegas de relacionam”, “Reconhecimento por fazer um bom trabalho” e os tipos de vínculo à organização. Relativamente às dimensões de satisfação “Ser capaz de se manter ocupado/a durante todo o tempo”, “Modo como o superior lida com os subordinados”, “Segurança/ estabilidade que o emprego fornece”, “Possibilidade de ajudar outras pessoas”, “Possibilidade de fazer algo em que faça uso das suas competências”, “Sentimento de realização pessoal”, conclui-se que existe evidência empírica em como

pelo menos um dos grupos de tipo de vínculo à organização apresenta uma distribuição de *scores* diferente da de outro grupo ($\alpha=0,05$).

Para verificar em que grupo de tipo de vínculo à organização se observam estas diferenças, realizaram-se testes de comparação múltipla.

Testes de Comparação Múltipla

Objetivo: testar se a média populacional dos indicadores de satisfação no trabalho “Ser capaz de se manter ocupado/a durante todo o tempo”, “Modo como o superior lida com os subordinados”, “Segurança/ estabilidade que o emprego fornece”, “Possibilidade de ajudar outras pessoas”, “Possibilidade de fazer algo em que faça uso das suas competências”, “Sentimento de realização pessoal”, é igual em cada um dos pares dos grupos de tipo de vínculo à organização.

Hipóteses a testar:

1. “Ser capaz de se manter ocupado/a durante todo o tempo”

H0: A média dos ranks do indicador de satisfação no trabalho “Ser capaz de se manter ocupado/a durante todo o tempo” é igual nos grupos populacionais dos profissionais i e j (i diferente de j).

H1: A média dos ranks do indicador de satisfação no trabalho “Ser capaz de se manter ocupado/a durante todo o tempo” não é igual nos grupos populacionais dos profissionais i e j (i diferente de j).

(i, j = sem vínculo à organização, com contrato de trabalho a termo certo e com contrato de trabalho por tempo indeterminado).

2. “Modo como o superior lida com os subordinados”

H0: A média dos ranks do indicador de satisfação no trabalho “Modo como o superior lida com os subordinados” é igual nos grupos populacionais dos profissionais i e j (i diferente de j).

H1: A média dos ranks do indicador de satisfação no trabalho “Modo como o superior lida com os subordinados” não é igual nos grupos populacionais dos profissionais i e j (i diferente de j).

(i, j = sem vínculo à organização, com contrato de trabalho a termo certo e com contrato de trabalho por tempo indeterminado).

3. “Segurança/estabilidade que o emprego fornece”

H0: A média dos ranks do indicador de satisfação no trabalho “Segurança/estabilidade que o emprego fornece” é igual nos grupos populacionais dos profissionais i e j (i diferente de j).

H1: A média dos ranks do indicador de satisfação no trabalho “Segurança/estabilidade que o emprego fornece” não é igual nos grupos populacionais dos profissionais i e j (i diferente de j).

(i, j = sem vínculo à organização, com contrato de trabalho a termo certo e com contrato de trabalho por tempo indeterminado).

4. “Possibilidade de ajudar outras pessoas”

H0: A média dos ranks do indicador de satisfação no trabalho “Possibilidade de ajudar outras pessoas” é igual nos grupos populacionais dos profissionais i e j (i diferente de j).

H1: : A média dos ranks do indicador de satisfação no trabalho “Possibilidade de ajudar outras pessoas” não é igual nos grupos populacionais dos profissionais i e j (i diferente de j).

(i, j = sem vínculo à organização, com contrato de trabalho a termo certo e com contrato de trabalho por tempo indeterminado).

5. “Possibilidade de fazer algo em que faça uso das suas competências”

H0: A média dos ranks do indicador de satisfação no trabalho “Possibilidade de fazer algo em que faça uso das suas competências” é igual nos grupos populacionais dos profissionais i e j (i diferente de j).

H1: A média dos ranks do indicador de satisfação no trabalho “Possibilidade de fazer algo em que faça uso das suas competências” não é igual nos grupos populacionais dos profissionais i e j (i diferente de j).

(i, j = sem vínculo à organização, com contrato de trabalho a termo certo e com contrato de trabalho por tempo indeterminado).

6. “Sentimento de realização pessoal”

H0: A média dos ranks do indicador de satisfação no trabalho “Sentimento de realização pessoal” é igual nos grupos populacionais dos profissionais i e j (i diferente de j).

H1: A média dos ranks do indicador de satisfação no trabalho “Sentimento de realização pessoal” não é igual nos grupos populacionais dos profissionais i e j (i diferente de j).

(i, j = sem vínculo à organização, com contrato de trabalho a termo certo e com contrato de trabalho por tempo indeterminado).

Multiple Comparisons LSD

Dependent Variable: Satisfação no trabalho	(I) Tipo de vínculo à empresa/instituição	(J) Tipo de vínculo à empresa/instituição	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Rank of "Ser capaz de se manter ocupado/a durante todo o tempo"	Sem vínculo	C. trab. termo certo	4,5	3,386	0,186	-2,206	11,206
		C. trab. tempo indeterminado	-12,500000*	2,767	0,000	-17,981	-7,019
	C. trab. termo certo	Sem vínculo	-4,5	3,386	0,186	-11,206	2,206
		C. trab. tempo indeterminado	-17,000000*	3,067	0,000	-23,075	-10,925
	C. trab. tempo indeterminado	Sem vínculo	12,500000*	2,767	0,000	7,019	17,981
		C. trab. termo certo	17,000000*	3,067	0,000	10,925	23,075
Rank of "Modo como o superior lida com os subordinados"	Sem vínculo	C. trab. termo certo	4,5	3,474	0,198	-2,381	11,381
		C. trab. tempo indeterminado	-12,500000*	2,839	0,000	-18,124	-6,876
	C. trab. termo certo	Sem vínculo	-4,5	3,474	0,198	-11,381	2,381
		C. trab. tempo indeterminado	-17,000000*	3,147	0,000	-23,233	-10,767
	C. trab. tempo indeterminado	Sem vínculo	12,500000*	2,839	0,000	6,876	18,124
		C. trab. termo certo	17,000000*	3,147	0,000	10,767	23,233
Rank of "Segurança/ estabilidade que o emprego fornece"	Sem vínculo	C. trab. termo certo	4,5	3,409	0,189	-2,252	11,252
		C. trab. tempo indeterminado	-12,500000*	2,786	0,000	-18,018	-6,982
	C. trab. termo certo	Sem vínculo	-4,5	3,409	0,189	-11,252	2,252
		C. trab. tempo indeterminado	-17,000000*	3,088	0,000	-23,116	-10,884
	C. trab. tempo indeterminado	Sem vínculo	12,500000*	2,786	0,000	6,982	18,018
		C. trab. termo certo	17,000000*	3,088	0,000	10,884	23,116
Rank of "Possibilidade de ajudar outras pessoas"	Sem vínculo	C. trab. termo certo	4,5	3,161	0,157	-1,761	10,761
		C. trab. tempo indeterminado	-12,500000*	2,583	0,000	-17,617	-7,383
	C. trab. termo certo	Sem vínculo	-4,5	3,161	0,157	-10,761	1,761
		C. trab. tempo indeterminado	-17,000000*	2,863	0,000	-22,671	-11,329
	C. trab. tempo indeterminado	Sem vínculo	12,500000*	2,583	0,000	7,383	17,617
		C. trab. termo certo	17,000000*	2,863	0,000	11,329	22,671
Rank of "Possibilidade de fazer algo em que faça uso das suas competências"	Sem vínculo	C. trab. termo certo	4,5	3,272	0,172	-1,981	10,981
		C. trab. tempo indeterminado	-12,500000*	2,674	0,000	-17,796	-7,204
	C. trab. termo certo	Sem vínculo	-4,5	3,272	0,172	-10,981	1,981
		C. trab. tempo indeterminado	-17,000000*	2,963	0,000	-22,870	-11,130
	C. trab. tempo indeterminado	Sem vínculo	12,500000*	2,674	0,000	7,204	17,796
		C. trab. termo certo	17,000000*	2,963	0,000	11,130	22,870
Rank of "Sentimento de realização pessoal"	Sem vínculo	C. trab. termo certo	4,5	3,471	0,197	-2,375	11,375
		C. trab. tempo indeterminado	-12,500000*	2,837	0,000	-18,119	-6,881
	C. trab. termo certo	Sem vínculo	-4,5	3,471	0,197	-11,375	2,375
		C. trab. tempo indeterminado	-17,000000*	3,144	0,000	-23,227	-10,773
	C. trab. tempo indeterminado	Sem vínculo	12,500000*	2,837	0,000	6,881	18,119
		C. trab. termo certo	17,000000*	3,144	0,000	10,773	23,227

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

Decisão: Com base nesta amostra e num nível de significância de 5%, verifica-se que a satisfação com a “capacidade de se manter ocupado/a durante todo o tempo”, o “modo como o superior lida com os subordinados”, a “segurança/estabilidade que o emprego fornece”, a “possibilidade de ajudar outras pessoas”, a “possibilidade de fazer algo em que faça uso das suas competências” e com a “realização pessoal” é superior quando há vínculo de contrato por tempo indeterminado, comparativamente com a situação de contrato a termo certo ou a ausência de vínculo à organização.

ANEXO IV – Correlação entre os indicadores de satisfação no trabalho e algumas variáveis de caracterização da situação profissional

Spearman Correlations

	Rendimento Mensal	Tempo de Exercício Profissional	Tempo de Serviço
Ser capaz de me manter ocupado/a durante todo o tempo	,381**	,328**	0,176
Possibilidade de trabalhar de modo independente no meu cargo	,217*	,192*	0,071
Oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos	,351**	,201*	,189*
Oportunidade de ser alguém na vida	,440**	,246**	,204*
Modo como o meu superior lida com os seus subordinados(as)	-0,094	-0,152	-,226*
Competência do meu supervisor na tomada de decisões	-0,107	-,190*	-,222*
Possibilidade de fazer coisas que não vão contra a minha consciência/valores	0,035	0,105	-0,002
Segurança/estabilidade que o meu emprego me fornece	,462**	,314**	,323**
Possibilidade de ajudar outras pessoas	0,161	,221*	,247**
Possibilidade de dizer às pessoas o que fazer	0,093	0,168	0,053
Possibilidade de fazer algo em que faça uso das minhas competências	,364**	,249**	0,134
Forma como as políticas da instituição são implementadas	-,199*	-,221*	-,256**
Meu salário e da quantidade de trabalho que realizo	,318**	-0,002	-0,016
Possibilidade de progressão profissional	,197*	-0,025	-0,106
Possibilidade de tomada de decisões por mim próprio(a)	0,144	0,114	-0,02
Possibilidade de utilização dos meus próprios métodos para a realização do meu trabalho	,276**	,247**	0,151
Condições de trabalho	,211*	0,098	0,04
Modo como os meus colegas se relacionam entre si	-0,111	-0,165	-,210*
Reconhecimento por fazer um bom trabalho	0,146	-0,032	-0,148
Sentimento de realização pessoal que obtenho no meu trabalho	,371**	,257**	0,171

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

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

ANEXO V - Correlação entre os indicadores de satisfação no trabalho e as identidades profissional e organizacional

Sperman Correlations

	Identidade Profissional		Identidade Organizacional	
	Escala Visual	Escala Verbal	Escala Visual	Escala Verbal
Ser capaz de me manter ocupado/a durante todo o tempo	0,161	0,143	,388**	,308**
Possibilidade de trabalhar de modo independente no meu cargo	,198*	,209*	,320**	,277**
Oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos	,328**	,302**	,401**	,289**
Oportunidade de ser alguém na vida	,338**	,382**	,398**	,376**
Modo como o meu superior lida com os seus subordinados(as)	,184*	,231*	,383**	,335**
Competência do meu supervisor na tomada de decisões	0,168	0,139	,369**	,327**
Possibilidade de fazer coisas que não vão contra a minha consciência/valores	0,123	0,131	,277**	,263**
Segurança/estabilidade que o meu emprego me fornece	0,093	0,107	,352**	,278**
Possibilidade de ajudar outras pessoas	,247**	,282**	,313**	,309**
Possibilidade de dizer às pessoas o que fazer	,287**	,359**	,320**	,283**
Possibilidade de fazer algo em que faça uso das minhas competências	,399**	,403**	,425**	,436**
Forma como as políticas da instituição são implementadas	0,133	0,074	,447**	,441**
Meu salário e da quantidade de trabalho que realizo	,228*	,227*	,181*	0,173
Possibilidade de progressão profissional	,257**	,248**	,292**	,305**
Possibilidade de tomada de decisões por mim próprio(a)	,279**	,310**	,395**	,443**
Possibilidade de utilização dos meus próprios métodos para a realização do meu trabalho	,288**	,338**	,286**	,338**
Condições de trabalho	0,134	0,066	,298**	,281**
Modo como os meus colegas se relacionam entre si	,230*	,259**	,208*	,216*
Reconhecimento por fazer um bom trabalho	,339**	,344**	,396**	,387**
Sentimento de realização pessoal que obtenho no meu trabalho	,435**	,437**	,398**	,383**

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

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