



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR
Ciências Sociais e Humanas

Fatores Psicossociais no Trabalho e Comportamentos Inovadores de Trabalho

Vânia Sofia Brito Pinheiro

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia do Trabalho e das Organizações
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Prof. Doutor Samuel José Fonseca Monteiro

Covilhã, outubro de 2012

Dissertação de Mestrado realizada sob orientação do
Prof. Doutor Samuel José Fonseca Monteiro apresentado à Universidade da
Beira Interior para a obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia, registado na DGES sob o 9463

“O desafio está lançado. É altura de deixarmos o conservadorismo de lado e sermos inovadores. É altura de evoluirmos para novos patamares de desenvolvimento. É altura de deixarmos de ser fatalistas e sermos verdadeiramente inovadores. É altura de pensarmos e definirmos o futuro que verdadeiramente queremos ou desaparecemos!” (Moreira, 2011, p.38).

Agradecimentos

Porque o que somos e fazemos advém, em parte, daqueles que nos rodeiam e nos acompanham ao longo de cada etapa da nossa vida, perfilhamos, aqui, o apreço e agradecimento àqueles que co-construíram o percurso realizado até este ponto, assumindo um papel determinante na concretização desta etapa e na exequibilidade do trabalho desenvolvido.

Ao Professor Doutor Samuel José Fonseca Monteiro, orientador de Tese, um exímio agradecimento pelo apoio, disponibilidade e pelo modelo de competência e profissionalismo concedidos ao longo da orientação deste trabalho; acima de tudo, pelo estímulo e liberdade concedidos ao longo deste percurso, legando-nos a oportunidade de partirmos à descoberta de respostas, sem imposições ou direções pré determinadas.

À Empresa que nos possibilitou a recolha de dados para o nosso estudo, agradecemos toda a colaboração, a facilidade e a disponibilidade total que nos foram concedidas para a concretização deste estudo.

Aos trabalhadores desta Empresa, o nosso bem-haja por despenderem do vosso tempo e colaborarem neste estudo.

À Dr^a Graça Costa, o nosso muito obrigada, pelo apoio e disponibilidade demonstrados no tratamento das questões relativas à amostra do estudo.

Pelo exemplo daquilo que somos e fazemos e pela capacidade de, na distância, nos fazer sentir perto, aos nossos pais e avós, um agradecimento, tão somente, por tudo.

A ti, Gonçalo, um obrigado final, pela capacidade de, num tempo sem tempo, permaneceres perto e, no silêncio, transmutares a tua presença.

Resumo

A presente investigação aborda o processo de inovação individual, analisando a relação entre um conjunto de fatores psicossociais no trabalho e os comportamentos de trabalho inovadores realizados pelos colaboradores.

Foram inquiridos 122 engenheiros e técnicos de manutenção de aeronaves (TMA's) de uma organização do setor da aviação comercial.

Os resultados sugerem uma relação positiva entre as variáveis organização do trabalho e conteúdo do trabalho, influência no trabalho, compromisso face ao local de trabalho, as relações interpessoais e liderança, reconhecimento, satisfação no trabalho e percepção de auto-eficácia e ainda a variável comportamentos de trabalho inovadores. Revelaram uma relação negativa entre as exigências no trabalho, exigências cognitivo emocionais, conflitos de tarefa, conflito trabalho/família e os comportamentos de inovação.

A análise multivariável mostra que as variáveis conflito de tarefa, influência no trabalho e auto-eficácia detêm um valor preditivo associado aos comportamentos de trabalho inovadores, surgindo como variáveis explicativas dos comportamentos de inovação.

Os resultados são discutidos em termos de implicações teóricas e práticas.

Palavras-Chave:

Inovação, Comportamentos de Trabalho Inovadores, Fatores Psicossociais no Trabalho, Aviação Comercial, Engenheiros, Técnicos de Manutenção de Aeronaves

Abstract

The present study is addressed to the individual innovation process, analyzing the relationship between a set of psychosocial factors at work and innovative work behaviors.

The people involved were 122 engineers as well as aircraft maintenance technicians of an organization, that belongs to the commercial aviation sector.

The results suggested a positive relationship between work organization and job contents, influence at work, commitment to the workplace, interpersonal relations and leadership, employers recognition, job satisfaction, self-efficiency and the variable innovative work behavior. Although suggesting a negative relation between demands at work, cognitive-emotional demands, task conflict, work-family conflict and the variable innovative work behavior.

The results of multivariate analysis showed that the task conflict, the influence at work and the self-efficiency variables have a predictive value associated with innovative work behavior, being as explanation variables for innovative work behaviors.

The results are discussed in terms of theoretical and practical implications.

Keywords:

Innovation, Innovative Work Behavior, Psychosocial Factors at Work, Commercial Aviation, Engineers, Aircraft Maintenance Technicians

Índice

1. Introdução.....	1
1.1 Objectivos do estudo.....	4
1.2 Contribuição em termos académicos e práticos.....	4
1.3 Estrutura.....	5
2. Comportamentos de Inovação no Trabalho.....	7
2.1 Inovação: definição e investigações anteriores.....	7
2.1.1 Definição.....	7
2.1.2 Estudar objectos inovadores ou sujeitos inovadores.....	8
2.1.3 Inovação Vs. Criatividade.....	10
2.2 Comportamentos de Trabalho Inovadores.....	11
2.2.1 Definição.....	11
2.2.2 Operacionalização dos Comportamentos de Trabalho Inovadores.....	12
2.2.3 Antecedentes dos comportamentos de trabalho inovadores.....	15
3. Fatores Psicossociais no Trabalho.....	19
3.1 Fatores Psicossociais no Trabalho: Definição do construto.....	19
4. Comportamentos de Trabalho Inovadores e Fatores Psicossociais no Trabalho.....	21
4.1 Relação entre Comportamentos de Trabalho Inovadores e Fatores Psicossociais no Trabalho.....	21
5. Procedimentos Metodológicos.....	25
5.1 Desenho da investigação.....	25
5.2 Inquérito por questionário.....	26
5.3 Desenvolvimento do instrumento.....	26
5.4 Instrumentos e medidas utilizadas.....	27
5.5 Participantes e Procedimentos.....	32
5.5.1 Definição da população alvo a ser aplicada na pesquisa.....	32
5.5.2 Procedimentos na aplicação do questionário.....	33
5.6 Formulação das hipóteses.....	34
6. Resultados.....	35
6.1 Caracterização da amostra.....	35
6.2 Validação do Constructo.....	35
6.3 Análise Fatorial e Consistência Interna da escala de Fatores Psicossociais no Trabalho.....	36
6.3.1 Análise Fatorial na dimensão exigências no trabalho.....	37

6.3.2	Análise Fatorial na dimensão organização do trabalho e conteúdo do trabalho.....	39
6.3.3	Análise Fatorial na dimensão relações interpessoais e liderança.....	40
6.3.4	Análise Fatorial na dimensão valores no local de trabalho.....	43
6.3.5	Análise Fatorial na dimensão interface indivíduo-trabalho.....	44
6.3.6	Análise Fatorial na dimensão saúde e bem-estar.....	45
6.3.7	Análise Fatorial na dimensão comportamentos ofensivos.....	47
6.4	Análise Fatorial e Consistência Interna da escala de Comportamentos de Trabalho Inovadores.....	47
6.5	Reformulação das hipóteses.....	48
6.6	Análise de Diferenças entre Grupos.....	50
6.7	Teste de Hipóteses.....	50
7.	Discussão de Resultados.....	55
7.1	Variáveis sócio-profissionais.....	55
7.2	Exigências no trabalho.....	55
7.3	Organização do trabalho e conteúdo do trabalho.....	57
7.4	Relações interpessoais e liderança.....	58
7.5	Interface indivíduo-trabalho.....	60
7.6	Saúde e bem-estar.....	62
8.	Conclusões.....	63
8.1	Implicações práticas.....	64
8.2	Limitações e investigação futura.....	66

Bibliografia

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Exemplos de Antecedentes da Inovação Individual.....	16
Tabela 2 – <i>Eigenvalues</i> empíricos e aleatórios dos primeiros quatro componentes.....	37
Tabela 3 – Cargas Fatoriais da Análise Fatorial Exploratória com Rotação <i>Varimax</i> da subescala Exigências no Trabalho.....	38
Tabela 4 – <i>Eigenvalues</i> empíricos e aleatórios dos primeiros seis componentes.....	39
Tabela 5 – Cargas Fatoriais da Análise Fatorial Exploratória com Rotação <i>Varimax</i> da subescala Organização do Trabalho e Conteúdo do Trabalho.....	40
Tabela 6 – <i>Eigenvalues</i> empíricos e aleatórios dos primeiros sete componentes.....	41
Tabela 7 – Cargas Fatoriais da Análise Fatorial Exploratória com Rotação <i>Varimax</i> da subescala Relações Interpessoais e Liderança.....	42
Tabela 8 – <i>Eigenvalues</i> empíricos e aleatórios dos primeiros três componentes.....	43
Tabela 9 – Cargas Fatoriais da Análise Fatorial Exploratória com Rotação <i>Varimax</i> da subescala Valores no local de Trabalho.....	44
Tabela 10 – <i>Eigenvalues</i> empíricos e aleatórios dos primeiros quatro componentes.....	44
Tabela 11 – Cargas Fatoriais da Análise Fatorial Exploratória com Rotação <i>Varimax</i> da subescala Interface Indivíduo-Trabalho.....	45
Tabela 12 – <i>Eigenvalues</i> empíricos e aleatórios dos primeiros quatro componentes.....	46
Tabela 13 – Cargas Fatoriais da Análise Fatorial Exploratória com Rotação <i>Varimax</i> da subescala Saúde e Bem-Estar.....	46
Tabela 14 – <i>Eigenvalues</i> empíricos e aleatórios dos primeiros três componentes.....	48
Tabela 15 – Resultados da Regressão Hierárquica Múltipla relativa à variância explicada pelos modelos.....	54
Tabela 16 – Resultados da Regressão Hierárquica Múltipla – ANOVA.....	54

Índice de Anexos

Anexo 1: Questionário Aplicado.....	80
Anexo 2: Escalas do Questionário COPSOQ II.....	85
Anexo 3: Pedido de Autorização para aplicação do Questionário.....	89
Anexo 4: Caracterização Sócio-Demográfica.....	91
Anexo 5: Análise Fatorial e Consistência Interna do Instrumento COPSOQ II.....	94
Anexo 6: Análise Fatorial e Consistência Interna da Escala de Comportamentos de Trabalho Inovadores.....	103
Anexo 7: Diferenças ao nível dos Comportamentos de Trabalho Inovadores em função das Habilitações Escolares e da Antiguidade na Organização.....	104
Anexo 8: Estatística Bivariável – Correlação de Pearson.....	105
Anexo 9: Regressão Hierárquica Múltipla dos Fatores Psicossociais no Trabalho sobre os Comportamentos de Trabalho Inovadores.....	106

1. Introdução

A presente Dissertação de Mestrado circunscreve-se na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, cuja linha de investigação assume como objeto privilegiado de análise a relação entre Fatores Psicossociais no Trabalho e os Comportamentos de Trabalho Inovadores levados a cabo pelos atores organizacionais no Contexto Laboral.

Pelas peculiaridades que revestem a sociedade contemporânea – marcada por constantes mudanças ao nível dos mercados, produtos, tecnologias, concorrência, legislação, etc. – são diversos os desafios enfrentados pelas organizações (Correia & Sarmiento, 2003; Odoardi, Battistelli & Montani, 2010; Cingöz & Akdogan, 2010; Saur-Amaral, Amaral & Moreira, 2011), nomeadamente desafios que se relacionam com o aumento da sua capacidade de resposta às mudanças radicais nas exigências do mercado bem como a implementação efetiva de novas tecnologias e formas de trabalhar (Dorenbosch, Engen & Verhagen, 2005). Neste sentido, acredita-se, hoje, que a capacidade para inovar continuamente em produtos, serviços e processos de trabalho é crucial para gerar e acompanhar estas mudanças (Jong & Hartog, 2011; Scott & Bruce, 1994; Dorenbosch, Engen & Verhagen, 2005; Krause, 2004; Pundt, Martins & Nerdinger, 2010; Saur-Amaral, Amaral & Moreira, 2011), constituindo-se como uma importante escolha estratégica e fonte vital para a eficácia organizacional, bem como para uma vantagem competitiva sustentada das organizações (Cingöz & Akdogan, 2010; Messmannn & Mulder, 2012), e assumindo-se como a base para o crescimento económico e para o aumento da produtividade (Correia & Sarmiento, 2003), urgindo, deste modo, renovados argumentos para um crescente interesse relativo à temática da inovação nas organizações.

Nos últimos 20 anos, a atenção orientada para temáticas associadas à inovação em configurações organizacionais tem vindo a aumentar, e assume, na sociedade e tempos actuais, particular preponderância, tendo vindo a traduzir-se num acréscimo de literatura empírica e conceptual que reforça a importância da inovação para o sucesso organizacional (Agars, Kaufman & Locke, 2008; Anderson, De Dreu & Nijstad, 2004; West, 2002; Krause, 2004; Jong & Hartog, 2010), assumindo-se, neste sentido, a centralidade arrogada pelo factor inovação nos nichos de actuação organizacional, enquanto factor crítico de competitividade organizacional e imperativo estratégico para as empresas deste século (Saur-Amaral, Amaral & Moreira, 2011). A inovação é um termo, por conseguinte, crescentemente ouvido em debates acerca da sobrevivência e sucesso económicos das organizações (Rickards, 1996).

É amplamente afirmado que os comportamentos de trabalho inovadores são cruciais para o funcionamento efetivo e para uma sobrevivência a longo-prazo das organizações (West

& Farr, 1990), constituindo, atualmente, a base de qualquer organização de elevado desempenho (Carmeli & Spreitzer, 2009), acreditando-se que o desencadear do potencial inovador da força de trabalho da organização constitui um fator de obtenção de vantagem competitiva, frequentemente refletido na qualidade da gestão e nas iniciativas de melhoria contínua (Dorenbosch, Engen & Verhagen, 2005).

Sociólogos, psicólogos, economistas, gestores, cientistas organizacionais têm lutado para entender os factores que determinam a inovação nas organizações e também compreender como as inovações podem ser geridas ao longo do tempo (West, 2006), tendo vindo a traduzir-se em avanços substanciais nas investigações sobre inovação, proporcionando uma grande proporção de conhecimento dos factores que contribuem para a inovação, cujos resultados nos informam do papel dos factores localizados nos diferentes níveis organizacionais (individual, grupal e organizacional) (Urbach, Fay, & Goral, 2010).

De acordo com Cunha, Rego, Cunha e Cardodo (2004) a literatura debruçada sobre a inovação pode dividir-se em três níveis de análise – individual, grupal, organizacional e ecológico –, dependendo daquela que for a unidade principal de adopção ou produção da inovação focada num estudo particular, acreditando-se ser de suma importância a identificação dos antecedentes da inovação nos diferentes níveis de análise (West & Farr, 1990).

Nesta investigação, focamo-nos na inovação ao nível dos indivíduos nas organizações, uma vez que consideramos as ações dos indivíduos de uma importância extrema para a inovação e melhoria contínuas (Jong & Hartog, 2011). Nenhuma inovação pode acontecer sem o papel dos indivíduos (Paulus & Dzindolet, 2008) e, neste sentido, as organizações dependem dos seus trabalhadores para inovar os seus processos, métodos e operações (Ramamoorthy, Flood, Slattery & Sardesai, 2005). Assim sendo, as organizações esperam cada vez mais que os seus trabalhadores contribuam para o desenvolvimento da inovação (Messmann & Mulder, 2012), pelo que o nível de análise individual justifica-se na medida em que, na verdade, são os colaboradores que estão muitas vezes na linha da frente com os clientes e vêem oportunidades para mudarem e melhorarem os processos e procedimentos de trabalho, que são invisíveis para os gestores ou outros atores organizacionais responsáveis pela inovação na organização (Dorenbosch, Engen & Verhagen, 2005; Carmeli & Spreitzer, 2009).

O envolvimento dos funcionários em tais comportamentos é provável que beneficie a organização, grupo ou mesmo os funcionários a nível individual a desempenhar as suas tarefas de trabalho mais efectivamente. Por conseguinte, os trabalhadores têm de se envolver em comportamentos de trabalho inovadores se as organizações estão a beneficiar de tais

condutas (Ramamoorthy, Flood, Slattery & Sardesai, 2005) e, por isso, assiste-se, actualmente, a um crescente número de académicos debruçados sobre os determinantes da inovação levada a cabo pelos indivíduos nas organizações, indagando acerca do que leva as pessoas a serem criativas e a melhorar coisas no seu trabalho (Dorenbosch, Engen & Verhagen, 2005). Por outro lado, para os trabalhadores as inovações e o envolvimento no seu desenvolvimento pode conduzir a uma aumento das condições de trabalho, satisfação no trabalho e bem-estar (West & Farr, 1990; Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000; Anderson, De Dreu & Nijstad, 2004).

Os comportamentos inovadores dos indivíduos no local de trabalho são o alicerce de qualquer organização de elevado desempenho (Carmeli & Spreitzer, 2009), sendo, portanto, crítico para as organizações e para o desenvolvimento de recursos humanos compreender como as inovações são desenvolvidas e como o comportamento de trabalho dos trabalhadores se relaciona com este processo (Messmann & Mulder, 2012). Na verdade, para que os actores possam expressar as suas potencialidades, compete à organização criar um contexto que estimule a criatividade (Rego, Cunha & Cardoso, 2004), ainda que, porém, poucas organizações desenvolvam estratégias para encorajar a inovação individual (West & Altink, 1996). Em muitos casos o contexto é mesmo inibitório (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2004).

Como referem Carmeli & Spreitzer (2009), a literatura tem vindo a detalhar o como e o porquê do ambiente de trabalho afetar a inovação individual, urgindo daí o interesse pelo estudo da variável “Fatores Psicossociais no Trabalho” sobre os “Comportamentos de trabalho inovadores”, considerando-se ser imperativo a aquisição de uma visão mais abrangente sobre os fatores psicológicos e sociais do contexto laboral implicados na envolvimento dos trabalhadores em comportamentos de inovação (Perry-Smith, 2006; Carmeli & Spreitzer, 2009).

Consideramos, pois, que os fatores psicossociais no contexto de trabalho podem ser um importante catalisador dos comportamentos inovadores no trabalho. De certo modo, os comportamentos de trabalho inovadores são provavelmente resultado de motivações intrínsecas dos funcionários (Ramamoorthy, Flood, Slattery & Sardesai, 2005), e podem ser o resultado das suas perceções sobre os fatores psicossociais no trabalho.

Deste modo, o tema proposto para a investigação resulta da necessidade, exposta na literatura, de estudar aquilo que, de facto, subjaz à envolvimento dos atores organizacionais em comportamentos de trabalho inovadores, a um nível de análise individual, colocando, neste caso, os Fatores Psicossociais no Trabalho como variável preditora dos Comportamentos de Trabalho Inovadores.

1.1 Objetivos do Estudo

Estamos, assim, perante uma investigação que objetiva, na sua globalidade, determinar se os Fatores Psicossociais do Trabalho (nomeadamente ao nível das exigências quantitativas, cognitivas e emocionais, ritmo de trabalho, influência no trabalho, possibilidade de desenvolvimento, previsibilidade, transparência do papel laboral desempenhado, recompensas, conflitos laborais, apoio social de colegas e superiores, comunidade social no trabalho, confiança horizontal e vertical, justiça e respeito, auto-eficácia, significado do trabalho, compromisso face ao local de trabalho, satisfação no trabalho, insegurança laboral, conflito trabalho/família, problemas em dormir, extenuação, stress, sintomas depressivos e *bullying*) influem no desenvolvimento de comportamentos de trabalho inovadores por parte dos trabalhadores. Especificamente procurará (1) Adaptar e validar um instrumento de avaliação dos comportamentos de trabalho inovadores para a população portuguesa; (2) Identificar quais os fatores psicossociais no trabalho mencionados que têm mais importância no desenvolvimento dos comportamentos de trabalho inovadores; (3) Identificar quais dos fatores psicossociais no trabalho mencionados facilitam/inibem a envolvimento dos atores organizacionais em comportamentos inovadores.

1.2 Contribuição em Termos Académicos e Práticos

A escassez de produção científica no âmbito da interação entre fatores psicossociais no trabalho e comportamentos de trabalho inovadores aponta para a pertinência da realização de estudos orientados para esta vertente, esperando-se, deste modo, que a presente investigação proporcione contribuições duais para a literatura sobre a inovação.

Uma das linhas que carece de maior investigação é precisamente a da avaliação do impacto de variáveis psicossociais sobre os comportamentos de trabalho inovadores dos colaboradores. Ainda que sem pretensões de esgotar a problemática que serve de enquadramento ao estudo, a presente investigação propõe-se ajudar na clarificação dos antecedentes da inovação individual, procurando, especificamente, clarificar o papel desempenhado por algumas variáveis psicossociais na explicação dos comportamentos de trabalho inovadores.

Além dos objetivos científicos, a pesquisa foi delimitada no sentido de poder contribuir para uma melhor compreensão acerca das condições que as organizações necessitam para facilitarem o envolvimento dos seus colaboradores no trabalho, especificamente em comportamentos de trabalho inovadores, legitimando a análise e

intervenção nos nichos de actuação organizacional, podendo, assim, contribuir para a melhoria de práticas de gestão, ao ampliar a compreensão do efeito dos fatores psicossociais do trabalho no desenvolvimento de comportamentos de trabalho inovadores. Assim, ainda que se trate de um estudo de natureza académica, esta investigação reveste-se de interesse para os gestores, particularmente da área da gestão de recursos humanos, na medida em que aborda uma questão que lhes é peculiarmente útil: os comportamentos de trabalho inovadores. A identificação/clarificação do poder preditivo associado às variáveis psicossociais poderá servir de base à definição de políticas organizacionais e à elaboração de mecanismos e práticas de gestão orientadas para a promoção de comportamentos de trabalho inovadores dos profissionais, através de uma maior atenção prestada ao ambiente psicossocial do trabalho.

Desta forma, acredita-se que esta temática se reveste de interesse tanto para académicos como a um nível mais prático/aplicado.

1.3 Estrutura

Cientes dos objetivos que orientam a presente investigação, procede-se à descrição do conteúdo das secções da mesma, que se encontra organizada em oito capítulos: o Capítulo 2 começa por definir o conceito de inovação e apresenta uma revisão das actuais correntes neste campo de pesquisa, orientando-se, seguidamente, para a dualidade entre o estudo de objetos inovadores ou sujeitos inovadores, fazendo-se, ainda, referência à diferenciação entre criatividade e inovação e, por fim, apresenta-se o construto dos comportamentos de trabalho inovadores, facultando acerca do mesmo a definição do constructo, bem como a forma como tem vindo a ser operacionalizado e onde se faz referência aos antecedentes dos comportamentos de trabalho inovadores; no Capítulo 3 é apresentada uma breve definição do construto factores psicossociais no trabalho; no Capítulo 4 é sumariado o que tem sido verificado em estudos anteriores relativos à relação entre alguns elementos que integram os factores psicossociais no trabalho e os comportamentos de trabalho inovadores dos indivíduos; o Capítulo 5 apresenta a metodologia utilizada no estudo; o Capítulo 6 apresenta os resultados das análises elaboradas, nomeadamente ao nível da estatística descritiva e inferencial; no Capítulo 7 apresenta-se a discussão de resultados e, por fim, no Capítulo 8 são apresentadas as conclusões, onde se enquadram as principais conclusões, implicações e orientações para a investigação futura.

2. Comportamento de Inovação do Trabalho

Este capítulo inicia-se com a definição do conceito de inovação, facultando, concomitantemente, uma visão geral acerca das questões fundamentais que têm vindo a debater-se neste campo. A Secção 1 reportar-se-á, portanto, à definição de inovação, fazendo-se ainda referência ao estudo de objetos e/ou sujeitos inovadores e à diferenciação entre criatividade e inovação. Já a Secção 2 refere-se aos comportamentos de trabalho inovadores, apresentando-se o constructo e exemplificando alguns exemplos de antecedentes dos comportamentos de trabalho inovadores.

2.1 Inovação: Definição e Investigações Anteriores

2.1.1 Definição

No campo da inovação a literatura dedicada a esta temática tem testemunhado o crescente interesse debruçado sobre este tópico (Anderson, De Dreu & Nijstad, 2004).

O primeiro grande estímulo foi dado quando Schumpeter (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2004; Moreira, 2011) associou a criação de valor à inovação tecnológica, e quando sublinhou a importância dos empreendedores individuais para o dinamismo empresarial, sendo pioneiro na apresentação de um dos conceitos de inovação mais amplos, incluindo na sua definição os seguintes aspectos: (1) a introdução de um novo bem ou de um novo tipo de bens no mercado, para os quais os consumidores não estão familiarizados; (2) a introdução de um novo sistema de produção; (3) o desenvolvimento de um novo mercado; (4) a obtenção de novas fontes de fornecimento de matérias-primas ou produtos; (5) a implementação de uma nova estrutura de mercado, sendo, portanto, considerado um dos primeiros a reconhecer o processo de inovação e o seu impacto sobre o desenvolvimento económico (Schumpeter, 1934, cit. in Moreira, 2011).

Desde o contributo seminal de Schumpeter, a inovação tornou-se um campo central de investigação para a maioria das sub-disciplinas dos estudos organizacionais (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2004) e o conceito de inovação tem sido redefinido inúmeras vezes. Urgem, assim, diferentes definições, que revelam uma ampla disparidade entre elas e que, simultaneamente revelam alguns aspectos importantes da inovação. Ainda assim, parecem emergir algumas comunalidades entre elas, enfatizando-se elementos que são essenciais à inovação, como: a novidade (quer seja absoluta quer seja novidade simplesmente para a unidade de adopção da inovação); um componente de aplicação (isto é, não apenas ideias, mas a aplicação dessas mesmas ideias); intencionalidade de benefício; e alguma referência ao

processo de inovação (West & Farr, 1990). Além disso, mudar por uma questão de mudança não é geralmente incluída como inovação, uma vez que pode muitas vezes ser desprovida de outro benefício para além do agente de mudança, uma vez que este pode apenas desejar a demonstração de poder e controlo (West & Altink, 1996).

Certo é que o termo “Inovação” parece abarcar uma ampla variedade de fenómenos – a adopção de novas soluções tecnológicas ou processos de trabalho, o lançamento de novos produtos, a competição com novos mercados, o estabelecimento de novos acordos com clientes/fornecedores, a descoberta de novas fontes de matérias-primas, um novo processo de fabricação, um novo modo de prestar serviço pós-venda, um novo *modus operandi* para a relação com a clientela, etc. –, dificultando a formulação de uma definição suficientemente clara relativamente ao conceito de inovação, que se acredita que terá de possuir um carácter suficientemente amplo, capaz de abranger a diversidade de formas de inovação, mas, e simultaneamente, ser específico para precaver o risco de confusão com conceitos relacionados – mudança, criatividade, invenção (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2004).

A inovação é a introdução de novas e melhoradas formas de fazer as coisas no contexto de trabalho, sendo restrita à tentativa intencional de trazer benefícios a partir das novas mudanças – benefícios económicos, crescimento pessoal, aumento da satisfação, aumento da coesão grupal, melhor comunicação organizacional bem como medidas de produtividade e economia que habitualmente são consideradas, podendo incluir mudanças tecnológicas tais como novos produtos, novos processos de produção, mas também pode ser encontrada em mudanças administrativas, como novas estratégias de gestão de recursos humanos, políticas organizacionais ou a introdução de grupos de trabalho (West, 2006).

2.1.2 Estudar Objetos Inovadores ou Sujeitos Inovadores

A investigação debruçada sobre a temática da inovação pode ser classificada em duas abordagens dominantes – de um lado encontram-se os estudos cujo foco de análise se situa sobre os diferentes tipos de inovação (baseada no objeto de análise), e de um outro lado os estudos que se centram nos sujeitos envolvidos na inovação (baseados no sujeito) (Archibugi & Sirilli, 2001, cit. in Jong, 2007). Neste sentido, o que distânciava ambas as abordagens é a unidade de análise escolhida pelo investigador – se nos estudos baseados nos objectos o investigador se centra primordialmente sobre a inovação em si mesma (novos produtos, serviços ou processos, inovação radical ou incremental, etc.) nos estudos baseados no sujeito o foco assenta sobre actores específicos, aqueles que iniciam e implementam as inovações.

Neste sentido, a investigação no seio da abordagem dos objectos pode classificar-se em cinco categorias distintas – definição de inovação, desenvolvimento de um novo produto,

padrões de adoção e difusão, transferência e classificação de tecnologias, e desenvolvimento de negócios inovadores. Já os estudos baseados no sujeito centram-se sobre o papel dos atores e procuram explorar como esses atores organizacionais podem inovar de forma mais eficaz e eficiente, sendo que este tipo de investigação pode ser conduzida a vários níveis – ao nível dos países, indústrias, organizações, grupos e indivíduos (Archibugi & Sirilli, 2001, cit. in Jong, 2007).

Também West e Farr (1990), Cunha, Rego, Cunha e Cardoso (2004) e Aderson, De Dreu e Nijstad (2004) referem que a inovação pode ser analisada de acordo com os níveis em que ocorrem, propondo como níveis de análise o nível individual, grupal, organizacional e ecológico, acrescentando que os estudos baseados no sujeito que empreende a ação podem dividir-se em duas abordagens distintas: uma referente aos fatores antecedentes da inovação e outra relativa ao processo de inovação, que objetivam investigar os fatores antecedentes da inovação e o processo de inovação desde o nível individual ao ecológico (West & Farr, 1990; Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2004; Aderson, De Dreu & Nijstad, 2004).

Como referido, este estudo reporta-se à inovação ao nível individual – posicionando-se, pois, na abordagem relativa ao sujeito que empreende a acção – dando ênfase à identificação de antecedentes do processo de inovação, bem como aos factores que podem favorecer e/ou inibir os comportamentos inovadores ao longo do processo de inovação.

Os modelos individuais tendem a abordar o estudo da inovação à luz das características e comportamentos dos indivíduos nela envolvidos (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2004) e a investigação realizada a este nível tem consistido, essencialmente, em estudos acerca da criatividade, e que pode basicamente ser dividida na investigação das características das pessoas criativas e facilitadores/estimuladores da criatividade ao nível individual (McAdam & McClelland, 2002). Como tal, o foco centra-se, sobretudo, ao nível da geração das ideias ou da iniciação das inovações. Contudo, é objetivo do presente trabalho ir além da geração das ideias, procurando investigar os comportamentos de inovação dos trabalhadores, construto este que abrange em si comportamentos orientados para a implementação das ideias, além da geração das ideias (Messmann & Mulder, 2012, Jong & Hartog, 2010; Janssen, 2000, 2003, 2004, 2005; Anderson, De Dreu & Nijstad, 2004; Scott & Bruce, 1994; Amabile, 1996; West & Farr, 1990).

Na inovação individual, urge um campo de investigação que se foca sobre os comportamentos proativos dos indivíduos, nomeadamente comportamento de trabalho proativo (Crant, 2000), iniciativa pessoal, *voice* (Parker, Turner & Williams, 2006) e onde também se incluem os comportamentos de trabalho inovadores (Janssen, 2000). Contudo, à exceção dos comportamentos de trabalho inovadores, este tipo de comportamentos focam-se,

predominantemente, sobre a dimensão da implementação/realização da mudança, posteriormente à geração das ideias ou da identificação do problema e, neste sentido, a implementação das ideias proativas pode representar parte de um processo de inovação, embora este comportamento não seja necessariamente inovador (Parker, Turner & Williams, 2006). Posto isto, e ainda que o comportamento inovador seja, por natureza, um tipo de comportamento proactivo no trabalho (Crant, 2000; Parker, Williams & Turner, 2006), os comportamentos de inovação podem considerar-se mais amplos do que os construtos de proatividade, uma vez que inclui em si tanto a iniciação como a implementação de ideias. Neste sentido, difere ainda de construtos como a criatividade, uma vez que esta se foca apenas sobre a descoberta e geração de ideias (Amabile, Conti, Coon, Lozenby e Herron, 1996).

2.1.3 Inovação Vs. Criatividade

Procurando colmatar a prolixidade imbuída no conceito de inovação, e pela importância de diferenciar claramente o conceito de criatividade daquele que define inovação (Anderson, De Dreu & Nijstad, 2004; Shalley & Gilson, 2004) procurar-se-á clarificar o que discerne estes dois termos.

Efetivamente, ao nível individual, os conceitos de inovação e criatividade são frequentemente confundidos e tomados como sinónimos (Amabile, 1988; King, 1990), em muito devido à diversidade intrínseca do conceito de inovação, o qual aduz a ideia de que a inovação implica novos produtos, novos serviços, ideias luminosas, etc. (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2004).

Contudo, neste domínio, considera-se a existência de um consenso razoável relativamente às diferenças ao nível das definições destes dois conceitos em contextos aplicados, nomeadamente ao nível do contexto laboral (Hammond, Farr, Neff & Schwall, 2011; Jong & Hartog, 2010).

A criatividade dos indivíduos é habitualmente definida como “creativity is the production of novel and useful ideas by an individual or small group of individual working together” (Amabile, 1988, p.126), focando-se tipicamente sobre a “novidade absoluta”, enquanto as definições de inovação se focam na “novidade relativa”. Ou seja, se a criatividade descreve a criação de algo novo, a inovação pode também incluir a aplicação de um produto, procedimentos ou processos já em uso num outro lugar, desde que seja uma nova aplicação dentro de uma função particular, grupo de trabalho ou organização (Anderson, De Dreu & Nijstad, 2004).

Assim, e como referem Amabile, Conti, Coon, Lozenby e Herron (1996) e Shalley e Gilson (2004), se a criatividade pode ser definida como a produção de novas e úteis ideias em

algum domínio, já a inovação pode ser conceptualizada como a implementação bem sucedida dessas mesmas ideias dentro da organização. West (2002) reforça esta ideia referindo que a criatividade ocorre principalmente nas fases iniciais do processo de inovação, podendo ser vista como o primeiro estágio neste processo, uma vez que se relaciona com o desenvolvimento de novas ideias; a inovação é mais do que isso, é a implementação dessas mesmas ideias (Unsworth, 2001; Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2004; Anderson, De Dreu & Nijstad, 2004), é o processo de pô-las em prática (West, 2006). Neste sentido, a inovação pode ser definida como englobando ambos os estágios (Amabile, 1988; West, 2002) – o desenvolvimento de ideias (criatividade), seguida da sua aplicação (a introdução de novos e melhorados produtos, serviços e formas de realizar as coisas no trabalho) (West, 2002), podendo, portanto, ser compreendida como um processo mais amplo, comparativamente com a criatividade, que inclui a criação da ideia (criatividade), mas, para além disso, coaduna em si a implementação das ideias dentro do contexto de trabalho (Hammond, Farr, Neff & Schwall, 2011). Neste sentido, a criatividade constitui uma condição necessária, mas não suficiente, para a inovação (Amabile, 1988; Amabile, Conti, Coon, Lozenby & Herron, 1996; Miron, Erez & Naveh, 2004).

Posto isto, consideramos que estes construtos – inovação e criatividade – estão, de certa forma, sobrepostos, sendo evidente nas referências analisadas que muitos estudos sobre criatividade recorrem a referências de estudos que se centram na inovação/comportamentos de trabalho inovadores e vice-versa, evidenciando a aproximação entre ambos¹.

2.2 Comportamentos de Trabalho Inovadores

2.2.1 Definição

Coexistem diferentes formas de operacionalizar o construto de inovação individual, o qual, de um modo geral, tem vindo a ser pensado em termos das características da personalidade, comportamentos e resultados. Aqui será conceptualizado como um conjunto de comportamentos. Neste sentido, e dada a centralidade do construto comportamentos de trabalho inovadores (innovative work behavior) nesta tese, legitima-se, portanto, a apresentação de uma definição suficientemente clara e capaz de o definir.

¹ Também no presente estudo recorreremos a estudos debruçados sobre a temática da criatividade para formular e suportar as nossas hipóteses, uma vez que tal constitui uma prática comum entre os diferentes autores e permite ampliar o espectro de análise.

Assim, seguindo West e Farr (1990)², os comportamentos de trabalho inovadores podem definir-se como “the intentional introduction and application within a role, group or organization of ideas, processes, products or procedures, new to the relevant unit of adoption, designed to significantly benefit the individual, the group, organization or wider society” (p.9). A partir desta definição, importa salientar o facto i) da inovação se restringir a uma tentativa intencional para obter benefícios antecipados a partir da mudança; ii) de se adotar uma perspectiva ampla acerca dos benefícios antecipados, ao invés de se usar apenas o critério de benefício económico, nomeadamente benefícios relativos ao crescimento pessoal, aumento da satisfação, melhoramento da coesão grupal, uma melhor comunicação interpessoal, bem como medidas orientadas para a economia e produtividade; iii) não se restringe à mudança tecnológica, mas congrega em si novas ideias ou processos na administração ou gestão de recursos humanos; iv) exige uma componente de aplicação, abrangendo, assim, o que muitos consideram como o elemento social fundamental do processo de inovação; v) a definição não exige a novidade absoluta de uma ideia, mas apenas que esta seja nova para a unidade de adopção. Neste sentido, se um indivíduo trazer novas ideias para uma organização do seu anterior trabalho, esta poderá ser considerada uma inovação (West & Farr, 1990).

Compreenda-se, portanto, que os comportamentos de trabalho inovadores implicam que os indivíduos vão além das expectativas de trabalho prescritas, constituindo-se, então, como comportamentos extra-papel e que não são diretamente ou explicitamente reconhecidas pelo sistema formal de recompensas (Janssen, 2000).

2.2.2 Operacionalização dos Comportamentos de Trabalho Inovadores

A perspetiva comportamental da inovação individual abarca muitos estudos orientados para a criatividade e geração da ideia (Mumford, 2000; McAdam & McClelland, 2002). Contudo, e como salientado anteriormente, a inovação inclui, para além disso, a implementação das ideias. Neste sentido, os comportamentos de trabalho inovadores constituem-se como um construto explicativo para as contribuições dos trabalhadores para o desenvolvimento da inovação e derivam de modelos psicológicos organizacionais (Messmann & Mulder, 2012) enquanto processo de dois estágios, envolvendo um estágio criativo – que se refere ao reconhecimento do problema e à geração de ideias ao nível individual –, e a um estágio de implementação – alusivo à defesa e aplicação das ideias criativas na prática

² Optámos pela definição apresentada por West e Farr (1990) uma vez que este é um autor central da temática, sendo referenciado pela maioria dos autores que se debruça sobre esta temática.

organizacional (Amabile, 1988; Oldham & Cummings, 1996; Axtell, Holman, Unsworth, Wall, Waterson & Harrington, 2000; West, 2002). Assim, embora a evidência aponte para o facto de a inovação ser um processo complexo e interativo, e diversas perspectivas sobre a inovação existam, na sua forma mais simples, os modelos salientam estes dois estádios, tipicamente vistos como essenciais para a inovação ocorrer (Axtell, Holman, Unsworth, Wall, Waterson & Harrington, 2000). Não obstante, estas duas fases podem ser divididas em atividades mais detalhadas, integrando-se em cada um destes estádios um conjunto de tarefas comportamentais e atividades exigidas para o desenvolvimento da inovação (Kanter, 1988), conduzindo a uma ampla variedade de modelos alternativos, diferenciando-se ao nível das atividades que conducentes à inovação.

Deste modo, partindo dos estudos orientados para a temática da criatividade e comportamento de trabalho inovador (Messmann & Mulder, 2012; Jong & Hartog, 2010; Dorenbosch, Van Engen & Verhagen, 2005; Janssen, 2000, 2002, 2004, 2005; Scott & Bruce, 1994; Wolfe, 1994; West & Farr, 1990; Amabile, 1988; Kanter, 1988), tem sido reconhecido que o desenvolvimento da inovação exige a realização de tarefas comportamentais, nomeadamente^{3,4}: (1) a oportunidade de exploração, que se refere ao reconhecimento e compreensão dos problemas e necessidades num contexto de trabalho que cria uma oportunidade para mudar e melhorar. De acordo com Drucker (1985), podem identificar-se sete fontes para a oportunidade de inovação: (a) ocorrências inesperadas, como sejam o sucesso, o fracasso ou acontecimentos inesperados, (b) incongruências, entre o que a realidade como realmente se apresenta e aquilo que deveria ser, (c) necessidades operativas ou de processo, em resposta aos problemas identificados, (d) alterações nas estruturas do setor ou de mercado, (e) alterações demográficas, tais como a composição da força de trabalho, (f) mudanças na perceção, atitude e significado e (g) novos conhecimentos (quer sejam ou não científicos). Neste sentido, as oportunidades existem porque as necessidades existem (Kanter, 1988); (2) geração da ideia, alude à ativação do desenvolvimento da inovação, por meio da criação e sugestão de ideias para produtos ou processos que são novos, aplicáveis ou potencialmente úteis para abordar as oportunidades identificadas. De acordo Jong e Hartog

³ A descrição apresentada de seguida resulta da integração dos vários modelos propostos por diferentes autores, procurando perpassar uma visão alargada dos modelos que têm vindo a ser propostos. A grande maioria dos modelos propostos pelos diferentes autores assentam no modelo de estádios de actividades, e em todos eles é facilmente reconhecido o estádio de iniciação e de implementação, diferindo apenas na forma como subdividem estas duas fases. Assim, uma vez que estas duas fases podem ser separadas em actividades mais detalhadas urge distintas visões.

⁴ Reconhecendo a importância de operacionalizar o constructo de “comportamentos de trabalho inovadores”, e uma vez que tal exige a especificação das actividades de trabalho que têm de ser realizadas em cada uma das tarefas do processo de inovação, fazer-se-à, simultaneamente a descrição das actividades em cada uma das tarefas.

(2010), a chave para a geração da ideia parece ser a combinação e reorganização de informação e conceitos existentes para resolver os problemas ou melhorar o desempenho; (3) promoção da ideia, que engloba a defesa das ideias, convencendo o ambiente social da inovação imaginada e construindo uma coligação de aliados que assumem responsabilidade e fornecem a informação, recursos e suporte necessários. Neste sentido, de um modo geral, o sucesso de uma inovação está altamente dependente da quantidade e do tipo de poder que lhe subjaz (Kanter, 1988); (4) A realização da ideia envolve experimentar as ideias, criar um protótipo físico ou intelectual da inovação, examinar e melhorar a sua adequabilidade e planejar a sua integração estratégica na prática organizacional; (5) Transferência e Difusão, que de acordo com Kanter (1988) é o culminar da produção da inovação, que consiste na transferência para aqueles que irão explorar/aproveitar a inovação ou incorporá-la no curso da prática organizacional; (6) Reflexão, proposta recentemente por Messmann e Mulder (2012), que engloba a avaliação do progresso do desenvolvimento da inovação, avaliando as atividades e resultados com base em critério de sucesso, analisando o progresso da pessoa durante o desenvolvimento da inovação e melhorando estratégias de ações para situações futuras.

Saliente-se, contudo, que, se por vezes estas fases ocorrem em sequência, certo é que podem também sobrepor-se (Kanter, 1988) e, neste sentido, relativamente a estas tarefas comportamentais, é esperado que os indivíduos se envolvam numa combinação destes comportamentos, simultaneamente e repetidamente, em qualquer momento (Scott & Bruce, 1994), conduzindo, portanto, a um modelo complexo, interativo e não-linear do desenvolvimento da inovação (Messmann & Mulder, 2012). Percebe-se, pois, que compreendendo a natureza de cada tarefa, mais facilmente se conseguirá perceber o porquê de certas propriedades inerentes às organizações estarem relacionadas com o sucesso da inovação, o que contribuirá, portanto, para um conhecimento mais abrangente da relação entre a estrutura e comportamento, ou seja, entre macro-contexto e micro-processo (Kanter, 1988).

A operacionalização do constructo “Comportamentos de Trabalho Inovadores” exige a especificação das atividades de trabalho que o indivíduo tem de realizar para alcançar as tarefas inerentes ao processo de inovação e, neste domínio, seguimos Scott e Bruce (1994) e Janssen, (2000, 2003, 2004), que baseando-se em Kanter (1988), operacionalizam os comportamentos de trabalho inovadores, a nível individual, como um processo de multi-estágios, que engloba diferentes atividades e diferentes comportamentos individuais, necessários em cada uma das fases (Scott & Bruce, 1994), salientando o facto de o comportamento individual de inovação no contexto de trabalho se poder dividir em três partes: (1) primeiro o indivíduo reconhece um problema e surge com novas ideias e soluções;

(2) posteriormente, o indivíduo procura formas de promover a sua solução e ideias; (3) por fim, o indivíduo torna concreta a ideia ou solução produzindo um protótipo ou modelo de inovação que pode ser experienciado, aplicado e usado dentro de uma função de trabalho, grupo ou organização como um todo. Assim, os comportamentos de inovação no local de trabalho podem ser concebidos como um comportamento complexo que consiste num conjunto de três tarefas comportamentais diferentes – (1) geração da ideia; (2) promoção da ideia; (3) realização da ideia (Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000, 2003, 2004) – que variam desde quando um indivíduo reconhece um problema para o qual gera novas (ou adotadas de um outro contexto) ideias ou soluções, passando pela fase em que os indivíduos trabalham para promover e construir suporte para elas até à fase em que estes produzem um modelo ou protótipo aplicado para uso ou benefício da organização ou partes dentro dela (Carmeli & Spreitzer, 2009).

Entende-se, portanto, que o comportamento inovador não é passivo, antes requer a promoção e defesa das ideias, o que exige energia (Dutton, Ashford, O'Neill, & Lawrence, 2001). Embora as inovações sejam concretizadas intencionalmente para fornecer benefícios (West & Farr, 1990), é necessário que o indivíduo invista esforços substanciais e exigentes na geração, promoção e realização da mudança inovadora (Janssen, 2004). Além disso, sentir-se capaz de e ansioso para se envolver em comportamentos inovadores no trabalho é especialmente importante diante o ceticismo e resistência que os inovadores enfrentam daqueles que acreditam que o *status quo* é aceitável ou mesmo preferível (Dutton, Ashford, O'Neill, & Lawrence, 2001). De facto, como refere Janssen (2004) os trabalhadores que promovem inovação é provável que sejam confrontados com trabalhadores no contexto de trabalho que queiram prevenir a mudança. Convencer esses trabalhadores dos benefícios da inovação pode ser difícil e emocionalmente desgastante, exigindo esforços cognitivos e político-sociais relacionados com a geração, promoção e realização da ideia (Janssen, 2004).

2.2.3 Antecedentes dos Comportamentos de Trabalho Inovadores

As investigações que têm vindo a ser desenvolvidas em torno desta temática têm demonstrado que são diversos os fatores que encorajam os indivíduos a gerar, promover e a realizar novas e úteis ideias (King, Chermont, West, Dawson & Hebl, 2007; Scott & Bruce, 1994; Jafri, 2010; Janssen, 2000) e têm vindo a evidenciar que estes são determinados quer por fatores individuais quer por fatores ao nível do contexto laboral (Messmann & Mulder, 2012).

De facto, a teoria e investigação têm dado uma atenção considerável à identificação de fatores pessoais, contextuais, e sua interação, que facilitam ou inibem a inovação individual, e têm sido investigados diversos antecedentes da inovação individual, que podem ser identificados nos diferentes níveis de análise – ao nível individual, grupal e organizacional – os quais têm consistentemente vindo a ser identificados como facilitadores ou inibidores de resultados inovadores (Anderson, de Dreu & Nijstad, 2004) Em consonância, Hammond, Neff, Farr, Schwall e Zhao (2011) identificam quatro áreas com uma importância particular para uma *performance* inovadora – diferenças individuais, motivação, características do trabalho e influências contextuais⁵.

Alguns exemplos desses antecedentes da inovação individual que têm vindo a ser investigados em trabalhos anteriores estão descritos no Tabela 1.

Tabela 1

Exemplos de Antecedentes da Inovação Individual

Nível de Análise	Fatores	Exemplos de antecedentes
Individual	Características da personalidade	- Auto-eficácia (Farr & Ford, 1990) - Abertura à experiência (Hammond, Neff, Farr, Schwall & Zhao, 2011) - Personalidade criativa (Hammond, Neff, Farr, Schwall & Zhao, 2011)
	Competências cognitivas	- Domínio de competências relevantes (Amabile, 1988) - Estilo de resolução de problemas (Scott & Bruce, 1994)
	Variáveis demográficas	- Antiguidade na organização (Kark & Carmeli, 2009) - Habilitações Escolares (Kark & Carmeli, 2009)
	Características da função	- Controlo do trabalho (Axtell, Holman, Unsworth & Waterson, 2000; Binnewies & Gromer, 2012) - Complexidade do trabalho (Oldham & Cummings, 1996; Hammond, Neff, Farr, Schwall & Zhao, 2011) - Exigências do Trabalho (Janssen, 2000) - Insatisfação laboral (Zhou & George, 2001) - Autonomia (Axtell, Holman, Unsworth & Waterson, 2000; Hammond, Neff, Farr, Schwall & Zhao, 2011) - Expectativas de papéis (Hammond, Neff, Farr, Schwall & Zhao, 2011) - Conflito de tarefa (Miron-Spektor, Erez & Naveh, 2011)
Grupal	Liderança	- Liderança transformacional (Khan, Aslam & Riaz, 2012; Jassen, 2002) - Liderança transacional (Khan, Aslam & Riaz, 2012) - Suporte do supervisor (Axtell, Holman, Unsworth & Waterson, 2000; Hammond, Farr, Neff e Schwall, 2011; Binnewies & Gromer, 2012; Montani, Odoardi e Battistelli; 2012) - Troca líder-membro (Scott & Bruce, 1994)

⁵ Não pretendemos fazer uma revisão exaustiva das investigações que têm vindo a ser realizadas neste campo, mas, perpassar uma breve visão do que tem vindo a ser feito.

	Grupo de Trabalho	- Suporte para a inovação (Scott & Bruce, 1994; Axtell, Holman, Unsworth & Waterson, 2000; Zhou e George, 2011; Binnewies & Gromer, 2012; Montani, Odoardi & Battistelli; 2012) - Bom relacionamento interpessoal (Kanter, 1988; Scott & Bruce, 1994; Vinarski-Peretz, Binyamin & Carmeli, 2011) - Equidade/Justiça (Janssen, 2004)
Organizacional	Recursos	- Recursos disponíveis (Hammond, Neff, Farr, Schwall & Zhao, 2011)
	Recompensas	- Sistema de Recompensas (Zhou, Zhang & Montoro-Sánchez, 2011)
	Cultura Organizacional	- Tolerância ao fracasso da ideia (Madjar, Oldham & Pratt, 2002)

As primeiras investigações empíricas sobre a criatividade basearam-se na premissa de que os indivíduos variam em relação ao seu potencial para serem criativos, acreditando que a criatividade era, em primeira instância, determinada por traços de personalidade, tendo-se, desde então, uma grande parte da investigação dedicado à identificação de diferenças individuais, nomeadamente dimensões de personalidade e variáveis demográficas, que contribuam para a inovação (Hammond, Neff, Farr, Schwall & Zhao; 2011; Parzefall, Seck & Leppänen, 2008), enquanto que outros estudos, têm explorado o impacto das características cognitivas e as características do trabalho desempenhados pelos indivíduos, procurando, assim, identificar como a inovação é afectada pelas diferenças ao nível das características individuais (Anderson, et. al, 2004; Shalley et. al., 2004). Porém, a inovação para além de exigir que o indivíduo detenha conhecimentos e competências para ser inovador, requer, ainda, que este se esforce para ser inovador. Relativamente às capacidades, ter-se competências acima da média, certas capacidades cognitivas, competências gerais, bem como conhecimento e competências específicos relativos à tarefa podem facilitar a inovação (Barron & Harrington, 1981; Taggar, 2002). Contudo, tem também vindo a ser salientado que para além das competências e dos conhecimentos a inovação exige, igualmente, motivação intrínseca e um certo nível de força interna capaz de fazer com que o indivíduo persista perante os desafios que estão inerentes ao trabalho criativo (Shalley & Gilson, 2004).

A segunda categoria de fatores antecedentes da inovação individual refere-se a fatores situados ao nível grupal. Ainda que grande parte da investigação tenha vindo a ser conduzida ao nível de variáveis individuais e organizacionais, e tenha dado menos atenção ao fatores relacionados com as equipas de trabalho, a verdade é que os grupos de trabalho podem ser vistos como um mecanismo organizacional central para aumentar e suportar a inovação por parte dos indivíduos (Anderson, de Dreu & Nijstad, 2004). A este nível de análise é crucial assegurar que os membros da equipa têm conhecimentos e competências complementares e que os seus perfis correspondam às exigências dos desafios que têm que enfrentar, além da

qualidade das relações com os colegas de trabalho e com os supervisores e os objetivos partilhados que são particularmente importantes quando a diversidade entre os membros da equipa é elevada (Parzefall, Seeck & Leppänen, 2008), ao que Janssen (2000) acrescenta a perceção de justiça e equidade. A verdade é que se a geração e a avaliação da ideia dentro de uma organização pode ser uma atividade um tanto ou quanto solitária, a verdade é que, comumente, os membros e os pares do grupo de trabalho influenciam a inovação individual (Scott & Bruce, 1994).

A terceira categoria de fatores que antecedem os comportamentos de trabalho inovadores cobre características organizacionais que influenciam a inovação individual. Os fatores organizacionais criam o contexto global em que os indivíduos desempenham o seu trabalho diariamente, sendo, por isso, de extrema importância considera-los na temática da inovação individual (Parzefall, Seeck & Leppänen, 2008). A cultura organizacional, os recursos e o sistema de recompensas constituem exemplos de fatores que influenciam a inovação dos indivíduos.

Tal como Amabile (1988) propôs no seu modelo de criatividade e inovação, os factores no ambiente de trabalho são antecedentes importantes no processo de inovação. Como tal, esta investigação parte do pressuposto que os comportamentos de trabalho inovadores são determinados por fatores psicossociais do contexto laboral. Ao fazê-lo, a nossa investigação adopta uma perspectiva psicológica e social; engloba todos os actores que os indivíduos encontram no trabalho – colegas de trabalho, supervisores –, mas também os processos psicológicos subjacentes às interações no local de trabalho.

Neste sentido, e partilhando a visão de Montani, Odoardi e Battistelli (2012), consideramos ser especialmente importante avaliar as condições psicossociais que podem promover ações inovadoras, uma vez que estas representam um recurso potencialmente vital para o cumprimento dos processos de mudança organizacional.

Em termos dos três grupos de antecedentes expostos na tabela 1, os factores psicossociais podem situar-se ao longo dos três níveis de análise, uma vez que abarcam factores que se incluem nos distintos níveis. Neste sentido, a nossa investigação irá contar com um *design* multinível.

3. Fatores Psicossociais do Trabalho

Este capítulo explicita a definição do conceito de Factores Psicossociais no Trabalho, referindo as dimensões que o compõem.

3.1 Fatores Psicossociais no Trabalho: Definição do Constructo

A criatividade e a inovação dos indivíduos parece ser fortemente influenciada pelo contexto social do local de trabalho (Paulus & Dzindolet, 2008), exigindo, além disso, condições psicológicas que permitam ao indivíduo envolver-se em comportamentos inovadores (Carmeli & Spreitzer, 2009). Neste sentido, acredita-se que os factores psicológicos e sociais do contexto de trabalho sejam importantes para estimular a criatividade e os comportamentos inovadores nas organizações. Se o contexto de trabalho não for favorável à criatividade individual aqueles que auferem satisfação a partir do desenvolvimento de novas e melhoradas formas de trabalhar tornar-se-ão gorados e frequentemente deixam de se envolver em tais comportamentos (West, 2006).

O conceito de Factores Psicossociais do trabalho pode ser entendido como a percepção ou crença dos trabalhadores acerca da forma como o seu trabalho é organizado (Sharan, Parijat, Sasidharan, Ranganathan, Mohandoss & Jose, 2011). Reportando-nos ao termo “Psicossocial”, este descreve um largo número de factores que podem ser agrupados em três domínios: (1) factores associados com o trabalho e contexto de trabalho; (2) factores associados com o contexto fora do trabalho e (3) características do trabalhador individual. Incluídos no domínio do trabalho e contexto de trabalho – o foco de interesse da presente investigação – encontra-se uma panóplia de condições, que incluem vários aspectos relativos i) ao conteúdo da função (carga de trabalho, repetibilidade, controlo da função, exigências cognitivas, transparência da função,...); ii) às características organizacionais; iii) às relações interpessoais no trabalho (relação supervisor-trabalhador, apoio social); iv) aos aspectos temporais do trabalho e da função (turnos no trabalho, duração dos ciclos,...); v) aos aspectos económico-financeiros (pagamentos, benefícios e questões acerca da equidade) e vi) aos aspectos comunitários (prestígio e estatuto laboral) (NIOSH, 1997).

Neste sentido, considera-se, pois, que o conceito de factores psicossociais no trabalho pode englobar, entre outros, factores relativos às exigências mentais, nível de controlo (poder de decisão), suporte social no trabalho (relativamente a colegas e supervisores), carga de trabalho – sobrecarga (excesso de tarefas, pressão de tempo e repetibilidade) ou subcarga (monotonia, baixas exigências, falta de criatividade) –, conflitos de papéis e conflitos

interpessoais (Karasek & Theorell, 1990; Johnson & Hall, 1988 cit. in Toomingas, Theorell, Michélsen, Nordemar & Stockholm, 2001; Sauter, Murphi, Hurell & Levi, 1998, cit. in Souza, Carvalho, Araújo & Porto, 2009).

4. Comportamentos de Trabalho Inovadores e Fatores Psicossociais no Trabalho

Este capítulo procura incidir sobre a investigação que tem sido desenvolvida ao longo dos anos relativa à relação entre alguns factores psicossociais do trabalho e os comportamentos de trabalho inovadores.

4.1 Relação entre Comportamentos de Trabalho Inovadores e Fatores Psicossociais no Trabalho

A literatura aponta para o facto de certos factores psicossociais relacionados com o ambiente de trabalho se relacionarem com a envolvimento dos trabalhadores em comportamentos de inovação, nomeadamente, ao nível das recompensas, do conteúdo e exigências da função, das relações que se estabelecem na organização (subordinado-subordinado e subordinado-supervisor), das expectativas, do apoio por parte dos supervisores, dos recursos, da pressão temporal. Neste sentido, como refere Kanter (1988), as condições organizacionais podem activamente estimular e produzir inovação.

Ao nível das relações interpessoais, muitos têm sido os contributos dados no sentido de ampliar a compreensão entre o apoio social de colegas e supervisores e as suas inter-relações e os comportamentos de trabalho inovadores. Perceba-se que, enquanto processo sócio-político, pode ser expectável que os membros organizacionais resistam à inovação, uma vez que estão comprometidos com estruturas de pensamentos e ações já existentes (Janssen, 2003; Kanter, 1988). Neste sentido, para levar a cabo uma ação inovadora, os trabalhadores necessitam de adquirir, amigos, apoiantes e “patrocinadores” que possam suportar tais ações, necessários para proteger e realizar as suas ideias (Kanter, 1988). Autores como Montani, Odoardi e Battistelli (2012), Vinarski-Peretz, Binyamin e Carmeli (2011), George e Zhou (2001), Janssen (2004), Van der Vegt e Janssen (2003) e Scott e Bruce, 1994 e Kanter (1988), salientam nos seus estudos a importância da existência de boas relações interpessoais e da qualidade das relações entre colegas de equipa, uma vez que estas desempenham um papel central no apoio à inovação. A par dos colegas de trabalho, também os supervisores detêm um papel fundamental na promoção de comportamentos de trabalho inovadores, tendo vindo a ser amplamente reconhecido entre os investigadores que o comportamento de suporte do supervisor se constitui como um preditor positivo chave da criatividade e inovação ao nível individual, grupal, e organizacional (e.g., Madjar, Oldham & Pratt, 2002). Quando os líderes

dão apoio/suporte eles mostram preocupação pelos sentimentos dos trabalhadores, fornecem feedback informativo acerca do seu trabalho, e encorajam-nos a expressar as suas preocupações, preparando, assim, o “terreno” para a criatividade dos trabalhadores e para um desempenho inovador, sendo que a grande maioria dos estudos tem suportado estes pressupostos teóricos (e.g., Oldham & Cummings, 1996; Madjar, Oldham & Pratt, 2002). Autores como Hammond, Neff, Farr, Schwall e Zhao (2011), De Jong (2007), Janssen (2005), Madjar, Oldham e Pratt (2002), Oldham e Cummings (1996) e Scott e Bruce (1994) têm vindo a reforçar esta relação nas suas investigações. Saliente-se, neste âmbito, a investigação endorsada por De Jong e Hartog (2007), que exploraram os comportamentos de liderança que estimulam a geração de ideias e os comportamentos de aplicação dessas ideias por parte dos trabalhadores em líderes de serviços de conhecimento intensivo, combinando pesquisa bibliográfica e entrevistas detalhadas, encontrando treze comportamentos de liderança considerados relevantes para o processo de inovação: modelo de papel inovador, estimulação intelectual, estimular a difusão do conhecimento, fornecer a visão (isto é, fornecer aos trabalhadores um sentido de direcção, bem como objectivos orientações gerais), consultadoria (participação na tomada de decisão), delegar (procurando fornecer aos funcionários autonomia suficiente para assegurar resultados de trabalho de elevada qualidade), suporte para a inovação, dar feedback, reconhecer, recompensar, fornecer recursos, monitorizar e atribuir tarefas desafiantes. Todos estes comportamentos se relacionam positivamente com os comportamentos de trabalho inovadores, excepção feita ao comportamento de monitorização.

Relativamente aos efeitos das recompensas autores como Zhou, Zhang e Montoro-Sánchez (2011) verificaram que as recompensas extrínsecas são necessárias para encorajar os comportamentos inovadores dos trabalhadores, contudo, quando em excesso, podem desencorajar este comportamento, ao desgastar a auto-motivação. Por outro lado, uma série de recompensas intrínsecas (orientação para a inovação, o *empowerment* flexível, o reconhecimento, o apoio à aprendizagem e o desenvolvimento integrado do capital humano) têm um efeito substancial sobre a promoção de comportamentos de inovação. Ou seja, quando o principal efeito da motivação intrínseca é fixo, as recompensas extrínsecas podem aproveitar a moderação positiva para reforçar o impacto positivo das motivações intrínsecas e, deste modo, esta interacção consegue evitar o efeito do desgaste a longo prazo, produzido pelas recompensas extrínsecas.

Nos nichos de atuação organizacional as expectativas constituem um fator também ele relevante, quer ao nível das expectativas de resultados positivos na performance, quer ao nível de ganhos em termos da imagem. Empiricamente, a relação entre as expectativas e os comportamentos de trabalho inovadores foi analisada por Cingöz e Akdogan (2011) e Yuan e

Woodman (2010). Cingöz e Akdogan (2011), que demonstraram que quanto mais elevadas forem as expectativas de ganho ao nível da imagem/reputação, mais os comportamentos inovadores dos trabalhadores aumentam, por forma a perpassarem uma boa impressão. De igual forma, Yuan & Woodman (2010) salientaram que as impressões ou a imagem são importantes antecedentes do comportamento das pessoas, uma vez que estas influenciam as reações e perceções dos outros, e, portanto, as pessoas podem envolver-se em comportamentos inovadores com o intuito de ver a sua imagem melhorada no contexto de trabalho.

Pode, ainda, considerar-se que os comportamentos de trabalho inovadores podem ajudar o indivíduo a melhorar o seu ajustamento às elevadas exigências de trabalho – ritmo de trabalho, carga de trabalho, tempo para realizar o trabalho – gerando, promovendo e realizando ideias para se modificar a si mesmo ou o ambiente de trabalho, e, neste sentido, responder de forma inovadora às elevadas exigências pode ser tomado como uma forma particular de *coping* focado no problema em contextos ocupacionais, tal como demonstrado por Shalley e Gilson (2004) e Janssen (2000). Contudo é importante atentar para o facto desta relação poder depender do grau das exigências (Amabile, 1988). Friend (1982, cit in Farr & Ford, 1989) acrescenta que elevados níveis de *stress* podem conduzir a padrões de comportamento rotineiros ou já testados ou interferir com tarefas que exijam novas respostas, referindo, ainda, que ter tempo suficiente para pensar de forma criativa acerca do problema, por forma a explorar perspectivas distintas, constitui uma das qualidades dos contextos que promovem a criatividade dos indivíduos. Saliente-se, contudo, que a relação entre as exigências de trabalho e a inovação pode depender de questões como a equidade percebida associada com esforços e recompensas, como demonstrou Janssen (2000) num estudo subordinado às exigências de trabalho, percepção de equidade esforço-recompensa e comportamentos de trabalho inovadores em contexto de trabalho em que o autor verificou que os colaboradores respondem de forma mais inovadora a elevados níveis de exigências de trabalho quando estes percebem que os seus esforços são justamente recompensados pela organização e, pelo contrário, quando os trabalhadores percebem que são sub-recompensados de forma injusta, elevados níveis de exigências de trabalho não são transformados em mais comportamentos de trabalho inovadores. É, portanto, sugerido que a justiça no contexto de trabalho pode constituir uma condição contextual que pode inibir ou facilitar os comportamentos extra-função dos indivíduos – como é o caso dos comportamentos de inovação (Janssen, 2000). Evidência empírica é, ainda, fornecida por Janssen (2004), ao demonstrar que a justiça percebida diminui o stress associado à incerteza (que frequentemente circunda a inovação).

A influência percebida no local de trabalho constitui outro fator psicossocial importante no âmbito dos comportamentos de trabalho inovadores, tendo Janssen (2005) demonstrado que quando os indivíduos acreditam que têm influência no seu ambiente sociopolítico, estes estão mais propensos a desempenhar atividades inovadoras, do que quando sentem que não são suscetíveis de fazer a diferença devido à falta de influência.

O conflito de tarefa parece ter, igualmente, alguma influência sobre os comportamentos de trabalho inovadores, tal como constataram Lu, Zhou e Leung (2011), que verificaram a existência de uma relação positiva entre o conflito de tarefa – que ocorre quando há divergências acerca da forma de completar uma tarefa – e comportamentos inovadores.

Também a tolerância ao fracasso parece ter influencia sobre o envolvimento em comportamentos de trabalho inovadores. Ford e Gioia, 1995 (cit. in West & Altink, 1996) reportam que onde as pessoas sentem que os seus trabalhos são ameaçados se cometerem erros há maior probabilidade de “jogarem pelo seguro”, evitando tomar riscos e experienciar coisas novas, o que é fundamental no processo de inovação. Como referem West & Altink (1996) quando os indivíduos são ameaçados estão mais propensos a reagir defensivamente e sem imaginação, procurando manter a rotina habitual, em vez de tentarem novas formas de lidar com o seu ambiente.

Posto isto, e inegavelmente, a inovação decorre do talento e criatividade individual. Contudo, atente-se para o facto das competências individuais serem activadas, exercitadas, suportadas e desafiadas, ou não, para a produção de um novo modelo que possa ser utilizado, é função do contexto organizacional e interorganizacional (Kanter, 1988).

Neste sentido, pela explanação supra-mencionada, é perceptível o impacto que os Fatores Psicossociais no Trabalho podem ter sobre o envolvimento dos trabalhadores em Comportamentos Inovadores no Trabalho, urgindo daí o interesse numa investigação orientada para estes aspectos, que se procura, em última instância, ampliar o conhecimento daquilo que subjaz aos Comportamentos de Trabalho Inovadores no contexto de trabalho.

5. Procedimentos Metodológicos

A etapa posterior à componente teórica e à definição dos objectivos da presente investigação centra-se em torno da tomada de decisão relativamente à metodologia mais adequada para a recolha de informação que prime pela objectividade, precisão e que, concomitantemente, possibilite a sua interpretação.

Neste sentido, descrever-se-á, seguidamente, o modo pelo qual o estudo foi conduzido, referindo-se na secção 5.1 o tipo de pesquisa no qual se enquadra esta investigação; na secção 5.2 faz-se referência à metodologia de recolha de dados (inquérito por questionário); segue-se, na secção 5.3, uma breve explicação acerca do das principais fases de desenvolvimento do instrumento de recolha de dados; na secção seguinte, 5.4, referem-se os instrumentos e medidas utilizadas na investigação; na secção 5.5 são apresentados os participantes e o procedimento; e por fim, na secção 5.6, apresenta-se a formulação de hipóteses.

Os resultados serão apresentados no ponto 6.

5.1 Desenho da Investigação

Considerando as várias possibilidades metodológicas existentes – e cientes de que todos os desenhos de investigação apresentam como comunalidade a observação sistemática dos fenómenos de interesse, o uso da teoria e dos métodos estatísticos para analisar os dados recolhidos e interpretar os resultados (Fortin, 2000) –, e considerando, concomitantemente, aqueles que são os objectivos definidos anteriormente, considerou-se pertinente a realização de um estudo correlacional, de abordagem quantitativa e transversal, relativamente ao momento de recolha de dados.

A abordagem quantitativa “utiliza a recolha e a análise de dados para responder às questões de investigação e testar as hipóteses estabelecidas previamente, e confia na medição numérica, na contagem e frequentemente no uso de estatística para estabelecer com exactidão os padrões de comportamento de uma população” (Sampieri, Collado & Lucio, 2006, p.5). Constitui, pois, um processo dedutivo pelo qual os dados numéricos fornecem conhecimentos objectivos no que concerne às variáveis em estudo (Fortin, 2000, p.322). A opção por um estudo correlacional é justificada com base no facto desta permitir “avaliar a relação entre dois ou mais conceitos, categorias ou variáveis” (Sampieri, Collado & Lucio, 2006, p.103), permitindo, portanto, responder aquele que é o objectivo central desta investigação – saliente-se que é o objectivo da investigação que determina o método que mais se adequa ao estudo de um fenómeno (Fortin, 2000).

Sucintamente, a presente investigação constituir-se-á, portanto, como um estudo quantitativo correlacional que permitirá medir o grau de relação entre variáveis, medindo cada uma das variáveis presumidamente relacionada e, posteriormente, medir e analisar a correlação (Sampieri, Collado & Lucio, 2006).

5.2 Inquérito por Questionário

Atendendo à natureza do estudo e ao tipo de informação que se objetiva obter, na presente investigação, foi utilizado para recolha de dados o método do inquérito com recurso à técnica do questionário.

De facto, uma vez que a investigação procura compreender a relação existente entre os factores psicossociais no trabalho e os comportamentos de trabalho inovadores, bem como os factores psicossociais que inibem ou facilitam os comportamentos de trabalho inovadores, acredita-se que a recolha de informação através de um inquérito por questionário seria a opção mais viável, ao permitir cobrir uma extensa e sistematizada diversidade de tópicos e ao possibilitar uma maior adequação à captação de aspectos passíveis de contabilização dos fenómenos estudados, o que seria complicado de concretizar por via de outras formas de recolha de informação, como, a título de exemplo, a entrevista.

Para construção do questionário aplicado na presente investigação procuramos agrupar os instrumentos definidos para o efeito, procurando que o questionário não se torne demasiadamente extenso e exaustivo e que, simultaneamente, permita a aquisição de respostas que vão ao encontro dos objectivos da investigação.

5.3 Desenvolvimento do Instrumento

O ponto de partida para a adaptação do questionário obriga a recuar ao momento da revisão da literatura, uma vez que na sua preparação foram tidas em consideração algumas escalas aí encontradas. Deste modo, a primeira etapa consistiu na pesquisa e revisão bibliográfica em publicações em revistas científicas subordinadas ao tema em questão – factores psicossociais no trabalho e comportamentos de inovação no trabalho – por forma a perceber o que até então havia sido feito acerca desta temática e compreender a natureza das variáveis em estudo. Uma vez concluída a revisão da literatura relativa aos principais desenvolvimentos teóricos, conceptuais e empíricos das áreas temáticas em estudo, foi, então, possível delimitar os trâmites do trabalho de investigação a seguir e tomar as decisões essenciais para o trabalho empírico posteriormente desenvolvido.

Sucedeu-se, na fase seguinte, a pesquisa de instrumentos capazes de medir as variáveis em estudo e, simultaneamente, capazes de responder aos objectivos pré-definidos para a investigação – facilitada pela revisão bibliográfica feita na fase anterior. A pesquisa incidiu, primeiramente, sobre instrumentos capazes de medir a variável “Comportamentos de Inovação no Trabalho”, resultando daqui uma série de instrumentos. Adoptando como critérios de selecção escalas auto-administradas e passíveis de serem aplicadas a um nível de análise individual, chegou-se a um número suficientemente satisfatório, a partir do qual foram enviados *e-mails* aos respectivos autores solicitando a escala em causa, bem como autorização para a utilização das mesmas. De entre os autores que responderam à pretensão solicitada, analisaram-se as escalas e foi tomada a decisão do instrumento a adoptar de acordo com os objectivos e critérios pré-definidos.

Relativamente ao instrumento de medição da variável “Factores Psicossociais no Trabalho” este foi disponibilizado pelo Orientador da Tese de Mestrado, uma vez que detinha autorização por parte da Universidade de Aveiro para dela fazer uso.

Após a recepção do instrumento de medida para a variável “Comportamentos de Inovação no Trabalho”, a partir da escala original em língua inglesa realizou-se uma tradução e uma retroversão, por forma a garantir a exactidão da tradução linguística. De ressaltar que tanto a tradução como a retroversão foram realizadas, cada uma delas, por dois sujeitos independentes, num total de 4 sujeitos distintos, a partir das quais se procedeu a uma comparação das diferentes versões por forma a chegar a uma versão final de fácil compreensão e com correspondência aquela que é a escala original.

A tarefa seguinte consistiu na constituição do “Questionário Sócio-Demográfico” e do *layout* do questionário final.

5.4 Instrumentos e medidas utilizadas

Pelo exposto é perceptível que a escolha dos instrumentos de medida não foi, em nada, aleatória, mas antes resultado de um encontro entre a conceptualização teórica das variáveis e a possibilidade de as mensurar, decorrendo, portanto, da operacionalização da problemática teórica que configura a presente investigação, e atendendo, além disso, a critérios, nomeadamente, a possibilidade de aplicação de um instrumento de auto-relato, tendo sido necessário utilizar três instrumentos distintos – resultando deste processo um questionário que se desenvolve ao longo de secções, que correspondem a três secções temáticas (cf. Anexo 1).

A secção I intitula-se “Questionário Sócio-Demográfico”, e que, tal como o nome indica, inclui variáveis comumente designadas por sócio-demográficas. Procurou-se, nesta

primeira área, agregar informação conducente ao perfil do respondente, bem como fazer uma breve caracterização da sua situação profissional. Para tal, solicitou-se informação relativa à idade, género, estatuto sócio-económico, habilitações literárias, estado civil, profissão, antiguidade na organização empregadora e tipo de emprego. Construiu-se, assim, um conjunto de questões, incluídas na primeira parte do questionário, cuja compreensibilidade foi testada por meio da elaboração de um pré-teste.

A secção II, intitulada “Questionário de Fatores Psicossociais em Contexto Laboral”, engloba as variáveis independentes do estudo – factores psicossociais no trabalho. Na investigação dos factores psicossociais, podem adoptar-se distintos métodos de recolha de dados – nomeadamente, questionários estandardizados, examinação clínica, métodos de observação ou entrevistas qualitativas – ainda que seja comumente aceite que questionários devidamente validados e estandardizados se assumem como uma ferramenta fundamental na investigação (Silva, Pereira, Amaral, Pereira, Vasconcelos, Rodrigues, Silvério & Nossa, 2010).

Recorremos, assim, ao *COPSOQ II – Versão média* que constitui instrumento de medida para avaliar factores psicossociais no trabalho, stress, bem-estar dos colaboradores e alguns factores de personalidade (Tabanelli, Depolo, Cooke, Sarchielli, Bonfiglioli, Mattioli & Violante, 2008).

Os principais tópicos abrangidos no COPSOQ II referem-se às Exigências no Trabalho, Organização do Trabalho e Conteúdo da Função, Colaboração e Liderança, Interface Trabalho-Indivíduo, Valores no Local de Trabalho, Saúde e Bem-Estar e Comportamentos Ofensivos. Exemplos de itens incluem: “A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?”, “O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?” e “Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?”.

As respostas aos itens é dada tendo por base uma escala tipo Likert de 5 pontos (1- “sempre/extremamente” a 5- “nunca/quase nunca/nada/quase nada”), exceção feita ao item 61, pertencente à sub-escala “Insegurança Laboral” na qual as respostas variam entre “Excelente e Deficitária” (cf. Anexo 2).

Saliente-se, contudo, que uma vez que ao longo da escala verificámos a existências de itens com diferentes orientações, e por forma a uniformizar o sentido da escala, optámos por inverter alguns itens, de forma a que em todos eles o valor cinco tivesse uma conotação positiva e o valor uma conotação negativa e, assim, permitir-nos associar valores mais elevados a uma boa percepção dos factores psicossociais no contexto e valor mais baixos a percepções negativas relativamente aos factores psicossociais no trabalho. Assim, os itens pertencentes aos intervalos [9-23], [27-39], [42-44], [46-59] e o item 61 foram invertidos

antes de procedermos à análise fatorial, sendo que, assim sendo, em todos os itens o valor 1 ficou associado a uma percepção negativa e o valor 5 a uma percepção positiva.

O instrumento utilizado constitui uma versão provisória do COPSOQ II – versão média, uma vez que se encontra ainda em processo de validação por parte da Universidade de Aveiro. A sua tradução e adaptação foi elaborada por Silva, et al., 2011. O instrumento é composto por 76 itens, distribuídos por 28 sub-escalas – “Exigências Quantitativas” (itens 1, 2, 3); “Ritmo de Trabalho” (item 4); “Exigências Cognitivas” (itens 5, 6, 7); “Exigências Emocionais” (item 8); “Influência no Trabalho” (itens 9, 10, 11, 12); “Possibilidades de Desenvolvimento” (itens 13, 14, 15); “Previsibilidade” (itens 16, 17); “Transparência do papel laboral desempenhado” (itens 18, 19, 20); “Recompensas” (itens 21, 22, 23); “Conflitos Laborais” (itens 24, 25, 26); “Apoio social de colegas” (itens 27, 28, 29); “Apoio Social de Superiores” (itens 30, 31, 32); “Comunidade social no trabalho” (Itens 33, 34, 35); “Em relação à sua chefia directa considera que...” (itens, 36, 37, 38, 39); “Confiança Horizontal” (itens 40, 41, 42); “Confiança vertical” (itens 43, 44, 45); “Justiça e respeito” (itens 46, 47, 48); “Auto-eficácia” (itens 49, 50); “Significado do Trabalho” (itens 52, 52, 53); “Compromisso face ao local de trabalho” (itens 54, 55); “Satisfação no Trabalho” (itens 56, 57, 58, 59); “Insegurança laboral” (itens 60, 61); “Conflito trabalho/família” (itens 62, 63, 64); “Problemas em dormir” (itens 65, 66); “Extenuação” (itens 67, 68); “Stress” (69, 70); “Sintomas Depressivos” (itens 71, 72); “Bullying” (73, 74, 75, 76). As respostas aos itens das várias sub-escalas são respondidos tendo por base uma escala tipo Likert de 5 pontos (1- “sempre” a 5- “nunca/quase nunca”), excepção feita ao item 61, pertencente à sub-escala “Insegurança Laboral” na qual as respostas variam entre “Excelente e Deficitária”.

Na sua versão original, o Copenhagen Psychosocial Questionnaire foi desenvolvido pelo Instituto Nacional de Saúde Ocupacional de Copenhaga em 2000 com o intuito de satisfazer uma necessidade, quer dos profissionais no contexto de trabalho dinamarquês, quer dos investigadores relativamente a um questionário validado e estandardizado que cobrisse uma ampla gama de factores psicossociais. Este instrumento tem como principal objectivo avaliar factores psicossociais no trabalho, procurando lidar com a amplitude do construto “factores psicossociais”, através da aplicação de uma abordagem multidimensional, com um amplo espectro de aspectos verificados, apresentando-se como um instrumento abrangente e aglutinador da maior parte das dimensões relevantes de acordo com diversas teorias sobre os factores psicossociais no trabalho (Kristensen, Hannerz, Hogh & Borg, 2005). Neste sentido, foram desenvolvidas três versões do questionário: (1) uma versão longa para os investigadores, (2) a versão média para os profissionais de saúde ocupacional e (3) a versão pequena para utilização nos locais de trabalho. O desenvolvimento deste questionário

objetivava: (1) desenvolver um instrumento válido e relevante para avaliar factores psicossociais no trabalho, (2) tornar possível a comparação nacional e internacional dos factores mensurados, (3) melhorar a avaliação do impacto de medidas interventivas no contexto laboral, (4) melhorar a comunicação entre os investigadores, empregadores e profissionais de saúde ocupacional, (5) facilitar a fiscalização e aferição e (6) tornar mais fácil a compreensão de conceitos e teorias por parte dos utilizadores (Kristensen et. al, 2005; Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010). O uso extensivo deste questionário, tanto ao nível da investigação como enquanto ferramenta prática para avaliar o ambiente psicossocial do trabalho ao nível do contexto laboral, levou os autores a considerar a necessidade de manter e desenvolver o conceito, surgindo, assim, o questionário COPSQ II. O desenvolvimento do questionário COPSQ II contou com uma amostra de 4.732 respondentes aleatoriamente seleccionados a partir do Registo Civil Central dinamarquês. Tal como o COPSQ I, o COPSQ II está disponível em três versões de diferentes dimensões, mas a estrutura foi alterada. Assim, no COPSQ II o número de itens nas escalas do questionário longo e médio foi mantido o mesmo, mas no questionário médio o número de escalas foi reduzido de 41 para 28. As mudanças e adições mais marcantes reconhecem-se ao nível do capital social (confiança e justiça), inclusão social, saúde e bem-estar (stress, burnout, qualidade do sono, sintomas depressivos), reconhecimento, conflito trabalho-família, variação e ritmo de trabalho – que constituem novas escalas –, e ao nível do apoio social dos colegas e dos supervisores/chefias que no COPSQ II constituem duas escalas distintas (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010).

Estabelecendo a comparação entre a escala original do COPSQ II – versão média – e a Versão Portuguesa do COPSQ II – versão média (provisória), sobressai o facto desta última ter menos itens. De facto, a escala original do COPSQ II versão média conta com 87 itens distribuídos por 28 sub-escalas (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010), ao passo que na versão portuguesa do COPSQ II – Versão média – contém 76 itens distribuídos por 28 sub-escalas. As sub-escalas diferem relativamente às “Exigências Cognitivas”, à “Insegurança no Trabalho”, aos “Sintomas Depressivos” e à “Auto-eficácia”, presentes na versão portuguesa, que na versão original do COPSQ II – versão média – estão ausentes.

Na secção III – “Questionário de Avaliação de Comportamentos de Inovação em Contexto Laboral” –, insere-se a *Escala de Comportamentos de Inovação no Trabalho* (Innovative work behaviour scale) de Janssen (2000), que constitui um instrumento de avaliação de comportamentos de inovação no trabalho, em que aos inquiridos é solicitado que indiquem o quão frequentemente desempenham comportamentos inovadores durante as suas atividades diárias no contexto de trabalho. Esta escala foi concebida por Janssen (2000) para

ser uma medida dos comportamentos de inovação no contexto laboral, avaliados por meio de 9 itens baseados na escala de Scott e Bruce (1994). Janssen (2000; 2003; 2004) concebeu esta escala com base no trabalho de Kanter's (1989) sobre os estágios de inovação. Neste sentido, do total dos 9 itens, 3 itens referem-se à “Geração da Ideia, 3 à “Promoção da Ideia” e outros 3 à “Realização da ideia”. Este instrumento é uma medida tanto de auto-resposta como de avaliação feita pelos supervisores, sendo que, de acordo com Janssen (2000; 2003; 2004), as auto-respostas justificam-se por três razões: (1) as representações cognitivas de um trabalhador e o relato dos seus próprios comportamentos de inovação no trabalho podem ser mais delicadas comparativamente com as do seu supervisor, uma vez que o trabalhador tem muito mais informação acerca do histórico, contexto, intenção e outros *backgrounds* das suas actividades de trabalho (Jones & Nisberr, 1971, cit. in Janssen, 2000); (2) a avaliação dos comportamentos de inovação no trabalho, enquanto comportamento de trabalho discricionário, é muito semelhante a muitas formas de avaliação subjectiva de desempenho, altamente susceptível a interpretações idiossincráticas e, portanto, prováveis de variarem através de diferentes avaliadores (Organ & Konovsky, 1989, cit. in Janssen, 2000); (3) a avaliação dos supervisores pode carecer muito das actividades de inovação genuínas levadas a cabo pelos colaboradores e capturar apenas aqueles gestos com a intenção de impressionar os supervisores (Organ & Konovsky, 1989, cit. in Janssen, 2000). Como referem Jong e Hartog (2010), Janssen (2000) foi o primeiro a tentar e a desenvolver uma medida multi-dimensional, usando avaliações dos comportamentos de inovação no trabalho, quer dos próprios indivíduos, quer de outros. Formulou itens especificamente relativos à geração da ideia, promoção da ideia e implementação da ideia, encontrando, contudo, fortes correlações entre elas, concluindo que os seus itens poderiam ser melhor combinados e usados como uma escala aditiva simples.

Exemplos de itens incluem: “Procura novos métodos, técnicas ou instrumentos de trabalho”, “Mobiliza apoio/suporte para ideias inovadoras” e “Transforma ideias inovadoras em aplicações úteis” (cf. Anexo 1).

Os itens da escala são respondidos numa Escala tipo Likert, que vai de 1 (“nunca”) a 7 (“sempre”), em que o sujeito deve responder de acordo com a frequência com que se envolve em comportamentos de inovação no trabalho (Janssen, 2000; 2003; 2004). Assim, em cada item, esperam-se variações nas respostas aos itens de acordo com as diferenças existentes entre os indivíduos. Tais pontuações e diferenças decorrem, espera-se, do grau ou do nível com que cada indivíduo possui o traço em avaliação num determinado item (Freire & Almeida, 2001).

A operacionalização dos aspectos conceptuais da investigação resultou num número um pouco excessivo de questões e, embora cientes do facto dos inquéritos longos provocarem reacções negativas nos inquiridos, considerou-se importante a não eliminação de itens, uma vez que estes poderiam ser relevantes para a compreensão da problemática em estudo. Contudo, e contrariamente ao expectável, tal não se reflectiu sobre as taxas de resposta, que acabaram por não ser muito inferiores às que eram esperadas. Ainda assim, o elevado número de questões acabou por dificultar o tratamento estatístico dos dados, tornando-o num processo moroso e complexo.

5.5 Participantes e Procedimentos

Nos pontos que se seguem é feita uma breve referência aos indivíduos que participaram na investigação, bem como alguns procedimentos adoptados ao longo do presente estudo. Relativamente aos inquiridos serão brevemente enunciados os motivos que determinaram a escolha de Engenheiros e Técnicos de Manutenção de Aeronaves. No que se refere aos procedimentos descrever-se-ão alguns momentos fundamentais, nomeadamente, as diligências encetadas junto da organização em que o estudo foi levado a cabo, bem como a forma de aceder ao contexto de aplicação do questionário.

5.5.1 Definição da População-Alvo a ser Aplicada na Pesquisa:

Na delimitação do plano amostral estabeleceu-se como população alvo – grupo para o qual o investigador deseja generalizar os resultados (Fortin, 1999) – trabalhadores pertencentes a uma empresa do sector da aviação comercial, sediada em Lisboa, pertencentes à Área da Manutenção e Engenharia, mais especificamente, Engenheiros e TMA's que integram as Áreas de Produção da Manutenção e Engenharia – manutenção de motores, manutenção de componentes e manutenção de aviões.

A ponderação sobre a população a inquirir resultou da sua relevância para a problemática em estudo, assente numa lógica de auscultar aqueles indivíduos que detêm as respostas às questões que desejamos investigar. Nos serviços de manutenção e engenharia os trabalhadores operam num ambiente onde as necessidades podem mudar todos os dias, sendo, portanto, razoável expectar que a inovação individual contribua para o sucesso organizacional nesta organização. Neste sentido, considerou-se que, pela natureza das suas funções – que exigem uma capacidade permanente de resolução de novos problemas, que surgem, amiúde, de forma inesperada – os Engenheiros e TMA's poderiam constituir uma mais-valia para a prossecução dos objetivos da investigação.

Para que a amostra fosse representativa da população estabeleceu-se como objetivo inicial 10% da população de cada uma das categorias profissionais, o que corresponde a 103 trabalhadores – 95 TMA´s e 8 Engenheiros.

5.5.2 Procedimentos na Aplicação do Questionário

No decorrer do mês de Janeiro foi enviado um pedido de autorização para aplicação dos questionários com informação acerca dos objectivos do estudo, as actividades que seriam necessárias e salientou-se, ainda, a importância da pesquisa, sendo o pedido dirigido aos responsáveis de cada uma das áreas consideradas no estudo – manutenção de motores, manutenção de aviões e manutenção de componentes (cf. Anexo 3). Os responsáveis de cada área deram um parecer positivo à solicitação efectuada. Posteriormente foram entregues os questionários em cada uma das áreas ficando uma pessoa de cada uma das áreas responsáveis pela entrega dos questionários aos engenheiros e TMA´s das respectivas áreas, tendo sido facultadas instruções e explicações necessárias à globalidade dos colaboradores para assegurar as condições adequadas ao preenchimento individual do questionário e maximizar a fiabilidade dos resultados. O preenchimento foi facilitado pela possibilidade de ser efectuado em horário laboral.

No total, foram enviados 190 questionários, dos quais 40 a engenheiros e 150 a TMA´s⁶. Foram obtidos 122 questionários válidos⁷, perfazendo uma taxa de resposta de aproximadamente 64%.

Os questionários recebidos foram, num primeiro momento, submetidos a um trabalho de revisão, com o intuito de identificar eventuais erros de preenchimento ou falta de informação. Esta análise possibilitou apurar as respostas válidas, não se verificando a necessidade de exclusão de nenhum dos questionários, uma vez que apenas se verificaram casos pontuais de ausência de resposta a itens, não justificando a sua exclusão, já que não impossibilita o tratamento estatístico.

Posteriormente, os questionários foram submetidos a um trabalho de pré-codificação, que serviu de ponto de partida para a construção da base de dados.

⁶ Foram entregues mais questionários do que aqueles que correspondiam aos 10% da população, por forma a assegurar a devolução do número pretendido.

⁷ Os valores indicados nos resultados aludem apenas aos indivíduos que responderam em cada uma das variáveis, não se incluindo aqui as percentagens de não respostas, uma vez que os valores omissos foram substituídos pelo valor da média das respostas nesse item.

5.6 Formulação das Hipóteses

O objectivo principal deste estudo passa por perceber se os factores psicossociais no trabalho influem no envolvimento dos trabalhadores em comportamentos de trabalho inovadores e avaliar em que medida os comportamentos de trabalho inovadores podem ser explicados com base nos factores psicossociais no trabalho.

Tendo em conta a problemática em estudo e os objetivos definidos no âmbito desta pesquisa, a atenção vai centrar-se na avaliação dos efeitos das variáveis psicossociais do trabalho sobre os comportamentos de trabalho inovadores. Contudo, e embora não constituam o cerne da pesquisa, as variáveis sócio-profissionais serão incluídas no modelo analítico de Regressão enquanto covariáveis.

Apesar do carácter incipiente dos resultados encontrados na literatura procurou-se que as hipóteses formuladas refletissem os argumentos teóricos e as evidências empíricas de maior relevância na literatura da especialidade e que, para além disso, fossem ao encontro dos objetivos da pesquisa.

Deste modo, e com o intuito de analisar a natureza da relação entre os fatores psicossociais e os comportamentos de trabalho inovadores, foram elaboradas as seguintes hipóteses gerais:

H1- As exigências no trabalho relacionam-se com os comportamentos de trabalho inovadores.

H2 – A organização do trabalho e o conteúdo do trabalho relaciona-se com os comportamentos de trabalho inovadores.

H3- As relações interpessoais e liderança estão positivamente relacionadas com os comportamentos de trabalho inovadores.

H4 – Os valores no local de trabalho estão positivamente correlacionados com os comportamentos de trabalho inovadores.

H5 – A interface indivíduo/trabalho está correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores.

H6 – A saúde e bem-estar está correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores.

H7 – Os fatores psicossociais no trabalho são preditores dos comportamentos de trabalho inovadores.

6. Resultados

A estrutura seguida na apresentação e análise de resultados traduz o percurso feito em termos de tratamento de dados, que culmina com a avaliação do poder explicativo de um conjunto de factores psicossociais no trabalho sobre os comportamentos de trabalho inovadores.

Assim, neste capítulo, são apresentados os resultados atinentes à relação existente entre os factores psicossociais no trabalho e os comportamentos de trabalho inovadores e às variáveis explicativas do estudo.

6.1 Caracterização da Amostra

A partir da amostra, constatou-se que a distribuição segundo o sexo se mostrou díspar, verificando-se que 110 corresponderam a participantes do género masculino (90.2%) e 12 do género feminino (9.8%). Estes participantes exibiram uma amplitude de idades compreendida entre os 22 e os 68 anos ($M = 37.33$; $DP = 9.57$). Ao nível do estatuto sócio-económico, a amostra considerada posiciona-se, maioritariamente no nível “Médio” (76.2%). Na distribuição dos participantes pelos níveis gerais de ensino habitualmente considerados, 4.9% possuem o 3º ciclo do ensino básico (do 7º ao 9º ano), 62.3% o ensino secundário (do 10º ao 12º ano) e 32.8% o ensino superior. Os participantes considerados distribuem-se segundo 5 categorias de estado civil, dos quais 52.5% dos participantes são casados, 27.9% são solteiros, 11.5% vivem em união de facto, 5.7% são divorciados e 2.5% integram o estado civil viúvos. Uma percentagem de 98.4% destes participantes são efetivos. Ao nível da antiguidade dos participantes na empresa, a média é de 12.7 anos, com um desvio padrão de 8.96 anos, sendo a antiguidade mínima de 10 meses e a máxima de 40 anos. Da amostra total considerada 90 participantes (73.8%) são Técnicos de Manutenção de Aeronaves e 32 participantes (26.2%) são Engenheiros⁸.

6.2 Validação de Constructo

As escalas foram, em primeira instância, submetidas à análise fatorial, com o objetivo de calcular os *scores* fatoriais para utilização nas estatísticas posteriores. Os itens de cada uma das escalas foram excluídos utilizando os seguintes critérios: (1) valor absoluto da carga fatorial principal do item inferior a .40. Stevens (1986) propõe este valor como ponto de corte

⁸ No Anexo 4 encontra-se uma caracterização sócio-demográfica mais detalhada.

para a manutenção de itens em análises em componentes principais; (2) diferença entre os valores absolutos das cargas fatoriais principais de um item menor do que .10. Hair, Black, Babin & Anderson (2010) sugerem um diferencial inferior a .10 entre dimensões; (3) valor das comunalidades de cada variável inferior a .40⁹; (5) fatores com dois ou menos itens, uma vez que devem coexistir três ou mais itens em cada fator (Pallant, 2011). Estes critérios foram aplicados de forma sistemática até que nenhum item, dentro de cada uma das escalas, apresentasse os critérios de exclusão.

Além disso, o número de fatores a extrair, obedeceu ao critério da análise paralela (AP), recorrendo-se, para isso, ao *software* RanEigen, com o intuito de identificarmos o valor dos *eigenvalues*.

Para estudar a fidedignidade dos fatores, procedeu-se à análise da Consistência Interna, que corresponde à proporção da variabilidade nas respostas que resulta de diferenças nos inquiridos. Ou seja, as respostas diferem não porque o inquérito seja confuso e leve a diferentes interpretações, mas porque os inquiridos têm diversas opiniões. Aqui optamos por recorrer ao Alpha de Cronbach¹⁰, que pode definir-se como “a correlação que se espera obter entre a escala usada e outras escalas hipotéticas do mesmo universo, com igual número de itens, que meçam a mesma característica” (Pestana & Gageiro, 2008, p. 527)¹¹.

6.3 Análise Fatorial e Consistência da escala de Fatores Psicossociais no Trabalho

Os itens da Escala dos Factores Psicossociais do Trabalho foram submetidos à análise factorial exploratória, usando-se para o efeito o método de Componentes Principais (ACP) e optou-se pela rotação ortogonal *Varimax*¹², a qual reforça a tendências para que se formem factores não correlacionados (Pallant, 2007). Este procedimento foi realizado separadamente

⁹ A análise das comunalidades é importante para avaliar se as variáveis possuem níveis aceitáveis de explicação (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010)

¹⁰ De acordo com Pestana e Gageiro (2008), o *Alpha* de *Cronbach* é uma das medidas mais usadas para a verificação da consistência interna de um grupo de variáveis (itens).

¹¹ O valor do Alpha de Cronbach varia entre 0 e 1, considerando-se a consistência interna (1) Muito boa, quando o alfa é superior a .9; (2) Boa, quando o alfa se encontra entre .8 e .9; (3) Razoável, quando alfa se situa entre .7 e .8; (4) Fraca, quando o alpha varia entre .6 e .7 e (5) Inadmissível, quando o alfa é inferior a .6 (Pestana & Gageiro, 2008).

¹² A rotação é usada por forma a simplificar a estrutura factorial quando as técnicas de extração identificam mais do que um factor subjacente à relações entre um número de variáveis (Acton, Miller, Fullerton & Maltby, 2009)

dentro de cada domínio da escala de Factores Psicossociais¹³. Contudo, antes de procedermos à análise de componentes principais, foi avaliada a adequabilidade dos dados à análise factorial, dentro de cada um dos domínios.

6.3.1 Análise Fatorial na Subescala Exigências no Trabalho

Os oito itens pertencentes a este domínio foram submetidos à análise fatorial de componentes principais, usando a versão 19 do SPSS. Procurou-se primeiramente viabilizar a prossecução da mesma, analisando-se, nesse sentido, a matriz de correlação, que revelou a presença de coeficientes de .3 e acima deste valor¹⁴. O valor do Kaiser-Meyer-Oklin (KMO) foi de .67, ou seja, superior ao patamar crítico de .5 apontado por autores como Maroco (2010), Pestana e Gageiro (2008) e Pereira (1999) e o Teste de Esfericidade de Bartlett's revelou significância estatística ($p < .001$) (cf. Anexo 5), sugerindo a que os dados são adequados à realização da análise fatorial, sendo o passo seguinte a determinação do número de fatores que serão extraídos.

A análise paralela revelou a presença de dois componentes com *eigenvalues* a excederem os valores de critério correspondentes para uma matriz de dados gerados aleatoriamente do mesmo tamanho (8 variáveis por 122 respondentes) (cf. Tabela 2), que, após terem sido submetidos à rotação *Varimax* (com o intuito de favorecer a sua interpretação) se constatou explicarem um total de 48.63% da variância, com a componente um a contribuir com 28.94% e a componente dois a contribuir com 19.70%.

Tabela 2

Eigenvalues empíricos e aleatórios dos primeiros quatro componentes

Eigenvalue	Componentes			
	1	2	3	4
Empírico	2.32	1.58	1.00	.84
Aleatório	1.40	1.24	1.13	1.03

Após a realização da rotação, procurou-se obter uma solução fatorial satisfatória. A inspeção das cargas fatoriais dos 8 itens revelou que todos eles estavam a contribuir

¹³ À semelhança das análises factoriais realizadas noutras investigações (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010), neste estudo a análise factorial exploratória será feita sobre as subescalas e não sobre a totalidade dos itens.

¹⁴ De acordo com Pallant (2011), um dos pressupostos para que os dados sejam adequados à análise fatorial é que a matriz de correlação mostre, pelo menos, algumas correlações de $r = .3$ ou superior

positivamente para a mensuração dos fatores. Seguindo a tabela 3, nenhuma variável apresenta uma estrutura complexa, ou seja, cargas fatoriais acima de .40 em ambos os componentes.

Tabela 3

Cargas Fatoriais da Análise Fatorial Exploratória com Rotação Varimax da subescala Exigências no Trabalho

Item	Fator 1	Fator 2
7	.81	-.02
8	.80	.05
6	.66	.06
4	.50	.20
2	.15	.81
3	.10	.64
5	.17	-.64
1	.21	.53
Carga Média	.69	.66

Nota. As cargas fatoriais $\geq .40$ estão realçadas

A interpretação dos dois componentes não é consistente com a adaptação realizada por Silva et. al (2011) que conta com quatro sub-dimensões, contudo, o número de itens da dimensão mantém-se inalterável.

Em termos substantivos, o primeiro fator está relacionado às variáveis 7, 8, 6 e 4 representando a subdimensão “Exigências Cognitivo-Emocionais”. O segundo fator está associado às variáveis 2, 3, 5 e 1, ilustrando a subdimensão “Exigências Quantitativas” (cf. Anexo 5).

A consistência interna da dimensão “Exigências no Trabalho”, calculada através do coeficiente de *alfa* de *Cronbach*, é de .58. De acordo com Pestana e Gageiro (2008) trata-se de um valor inadmissível. Contudo, a consistência interna do fator atinge o valor de .65 quando se extrai o item 5 (“O seu trabalho exige a sua atenção constante?”), sendo, deste modo, legítimo considerar a exclusão deste item (Pallant, 2011) (cf. Anexo 5). Ainda que seja um valor aceitável, é considerado um valor fraco, pelo que, seguindo a sugestão de Pallant (2011)¹⁵, decidimos reportar o valor da média da correlação inter-item, que apresenta um

¹⁵ Pallant (2011) refere que os valores de Alpha de Cronbach são muito sensíveis ao número de itens na escala, e, portanto, para escalas compostas por um número pequeno de itens (menos de 10 itens), é, por vezes, difícil alcançar um valor de Alpha de Cronbach adequado, sendo, assim, legítimo reportar o valor médio da correlação inter-item, que, segundo Briggs e Cheek (1986, cit. in Pallant, 2011), deve variar entre .2 e .4.

valor de .21, estando, portanto, dentro da amplitude recomendada por Briggs e Cheek (1986, cit. in Pallant, 2011).

Assim sendo, a solução final estabelece-se com apenas 7 itens, ficando a componente um composto pelos itens 7, 8, 6 e 4 e a componente 2 com os itens 2, 3 e 1.

6.3.2 Análise Fatorial na Subescala Organização do Trabalho e Conteúdo do Trabalho

Submetidos os doze itens à análise fatorial de componentes principais, verificámos a presença de coeficientes de .3 e acima deste valor, constatando-se, ainda, um valor de KMO de .68 e significância estatística ao nível do teste de esfericidade de Bartlett ($p < .001$) (cf. Anexo 5). A AP revela a existência de quatro fatores com *eigenvalues* a excederem os valores de critério correspondentes para uma matriz de dados gerados aleatoriamente do mesmo tamanho (12 variáveis por 122 respondentes) (cf. Tabela 4).

Tabela 4

Eigenvalues empíricos e aleatórios dos primeiros seis componentes

Eigenvalue	Componentes					
	1	2	3	4	5	6
Empírico	2.94	2.18	1.36	1.24	.82	.68
Aleatório	1.55	1.39	1.28	1.18	1.09	1.01

A solução de quatro componentes explica um total de 64.25% da variância, em que a componente 1 contribui com 24.49%, a componente 2 com 18.13%, a componente 3 contribui com 11.30% e, por fim, a componente 4 contribui com 10.34%. Após a realização da rotação, procurou-se obter uma solução fatorial satisfatória. Uma vez que o fator 3 continha em si apenas 2 itens (item 15 e item 14), este fator foi eliminado uma vez que devem coexistir três ou mais itens em cada fator (Pallant, 2011), restando, deste modo, apenas 3 fatores. Contudo, após a exclusão deste fator, ocorreu a mesma situação, novamente com o fator 3 e, seguindo a mesma lógica, este fator foi excluído.

No total, 4 dos 12 itens foram eliminados, sendo que os 8 itens restantes se distribuem por 2 fatores, ao invés dos 4 fatores anteriormente referidos (cf. Tabela 5).

Tabela 5

Cargas Fatoriais da Análise Fatorial Exploratória com Rotação Varimax da subescala Organização do Trabalho e Conteúdo do Trabalho

Item	Fator 1	Fator 2
11	.76	-.07
13	.74	.13
12	.73	-.04
10	.71	.22
9	.50	.07
53	.03	.81
54	-.03	.76
55	.20	.73
Carga		
Média	.69	.77

Nota. As cargas fatoriais $\geq .40$ estão realçadas

Comparando os resultados encontrados utilizando os 12 itens e os resultados obtidos utilizando os 8 itens, constata-se que esta última solução é mais parcimoniosa, apresentando um KMO de .72.

Equiparando com a escala de Silva *et. al* (2011), constata-se a supressão de duas sub-dimensões, uma vez que passámos de quatro para duas sub-dimensões.

Em termos substantivos, o primeiro fator está relacionado às variáveis 11, 13, 12, 10 e 9 representando a subdimensão “Influência no Trabalho”. O segundo fator está associado às variáveis 53, 55 e 54, ilustrando a dimensão “Compromisso face ao Local de Trabalho” (cf. Anexo 5).

A consistência interna da dimensão “Organização do Trabalho e Conteúdo do Trabalho”, calculada através do coeficiente de *alfa* de *Cronbach*, é de .68. Trata-se de um valor fraco, mas, ainda assim, admissível. Contudo, seguindo, novamente, a sugestão de Pallant (2011), reporta-se o valor da média da correlação inter-item, que é de .22.

6.3.3 Análise fatorial na Subescala Relações Interpessoais e Liderança

Os 24 itens pertencentes a este domínio foram submetidos à análise fatorial de componentes principais. A matriz de correlação revelou a presença de coeficientes de .3 e acima deste valor. O valor do Kaiser-Meyer-Oklin (KMO) foi de .81 e o Teste de Esfericidade

de Bartlett's revelou significância estatística ($p < .001$) (cf. Anexo 5), verificando-se, deste modo, os pressupostos da análise fatorial.

O critério da Análise Paralela indica que o componente 5 é o último em que os *eigenvalues* empíricos são superiores aos aleatórios. Já no componente 6, os valores empíricos são menores do que o valor aleatório. Constata-se, assim, a existência de 6 fatores com *eigenvalues* a excederem os valores de critério correspondentes para uma matriz de dados gerados aleatoriamente do mesmo tamanho (24 variáveis por 122 respondentes) (cf. Tabela 6).

Tabela 6

Eigenvalues empíricos e aleatórios dos primeiros sete componentes

Eigenvalue	Componentes						
	1	2	3	4	5	6	7
Empírico	7.35	2.12	1.77	1.66	1.45	1.17	.96
Aleatório	1.91	1.75	1.63	1.53	1.44	1.36	1.29

A solução de cinco componentes explica um total de 59.86% da variância, com a componente 1 a contribuir com 30.62%, a componente 2 a contribuir com 8.91%, a componente 3 com 7.39%, a componente 4 a contribuir com 6.90% e a componente 5 com 6.03%.

Procurando obter uma solução fatorial satisfatória, a inspeção das cargas fatoriais dos 24 itens revelou que nem todos eles estavam a contribuir positivamente para a mensuração dos fatores. Assim, de acordo com os critérios definidos anteriormente, foram eliminados 2 dos 24 itens, restando 22 itens na solução fatorial definitiva, os quais se distribuem por cinco fatores (cf. Tabela 7).

Tabela 7

Cargas Fatoriais da Análise Fatorial Exploratória com Rotação Varimax da subescala Relações Interpessoais e Liderança

Item	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5
32	.74	-.03	.30	.07	-.09
30	.71	-.03	.07	-.02	.07
36	.64	.45	-.05	.18	.17
39	.61	.31	.13	.29	.22
31	.61	-.03	.12	.31	.32
37	.58	.38	.04	.21	.08
20	.12	.81	.10	.14	.06
19	-.07	.77	.17	.01	.06
18	.13	.66	.16	.02	.28
16	.34	.49	.13	.31	-.03
33	.01	.06	.77	.23	.10
28	.06	.28	.75	.20	.10
34	.16	.14	.68	.41	.18
27	.33	.04	.58	.03	.34
29	.37	.30	.56	-.27	-.11
22	.01	.13	.23	.81	-.04
23	.17	.06	.19	.79	.06
21	.24	.09	.04	.69	-.03
25	.21	.16	.08	.06	.79
24	-.09	-.03	.06	-.10	.77
26	.17	.23	.21	.02	.60
38	.39	.37	.10	.27	.42
Carga Média	.65	.68	.67	.76	.65

Nota. As cargas fatoriais $\geq .40$ estão realçadas

Comparativamente à escala adaptada por Silva et. al (2011), verificamos que, ao invés dos 24 itens se distribuírem por oito subdimensões, no nosso estudo apenas retivemos 22 itens que se distribuem por 5 subdimensões.

Em termos substantivos, o primeiro fator está relacionado às variáveis 32, 30, 36, 39, 31 e 37, representando a subdimensão “Apoio/Qualidade dos Superiores/Chefias”. O segundo fator está associado às variáveis 20, 19, 18 e 16 ilustrando a subdimensão “Transparência do papel laboral desempenhado”. Ao terceiro fator associam-se as variáveis 33, 28, 34, 27 e 29, representando a subdimensão “Comunidade Social no Trabalho”. O fator 4 relaciona-se com as variáveis 22, 23 e 21, ilustrando a subdimensão “Reconhecimento”. No fator 5 encontram-

se as variáveis 25, 24, 26 e 38, representando a subdimensão “Conflitos Laborais” (cf. Anexo 5).

A consistência interna da dimensão “Relações Interpessoais e Liderança”, calculada através do coeficiente de *alfa* de *Cronbach*, é de .89, tratando-se de um nível adequado de consistência interna.

6.3.4 Análise Fatorial na Subescala Valores no Local de Trabalho

Submetidos os 9 itens à análise fatorial de componentes principais, a matriz de correlação revelou a presença de coeficientes de valor igual e superior a .3. O valor do KMO foi de .82 e o teste de esfericidade de Bartlett revelou significância estatística ($p < .001$), verificando-se, deste modo, a adequabilidade da análise fatorial (cf. Anexo 5).

O critério da análise paralela revelou a presença de apenas um componente, que explica um total de 42.54% da variância (cf. Tabela 8).

Tabela 8

Eigenvalues empíricos e aleatórios dos primeiros três componentes

Eigenvalue	Componentes		
	1	2	3
Empírico	3.83	1.24	.81
Aleatório	1.44	1.28	1.17

Contudo, a inspeção das cargas fatoriais dos 9 itens revelou que nenhum deles estava a contribuir positivamente para a mensuração dos fatores, pelo que, seguindo os critérios definidos anteriormente, foram sendo eliminados sistematicamente os itens até surgirem cargas fatoriais superiores a .40. Foram, por isso, eliminados 6 dos 9, restando 3 itens na solução fatorial definitiva, sendo que estes 3 itens distribuem-se por 1 fator (cf. Tabela 9).

Tabela 9

Cargas Fatoriais da Análise Fatorial Exploratória com Rotação Varimax da subescala Valores no Local de Trabalho

Item	Fator 1
46	.42
47	.42
48	.41
Carga	.42
Média	

Nota. As cargas fatoriais $\geq .40$ estão realçadas

Comparativamente com a escala de Silva et. al (2011), as sub-dimensões passam de 3 para apenas uma, e de 9 para 3 itens.

Em termos substantivos, o fator está relacionado com as variáveis 46, 47 e 48, representando a subdimensão “Justiça e Respeito” (cf. Anexo 5).

A consistência interna da dimensão “Valores no local de Trabalho”, calculada através do coeficiente de *alfa* de *Cronbach*, é de .71, tratando-se de um nível razoável de consistência interna.

6.3.5 Análise Fatorial na Subescala Interface Indivíduo-Trabalho

Os 8 itens pertencentes a este domínio foram submetidos à análise fatorial de componentes principais. A matriz de correlação, que revelou a presença de coeficientes de .3 e acima deste valor, sendo o valor de KMO de .62 e o Teste de Esfericidade de Bartlett’s revelou significância estatística ($p < .001$). Neste sentido, os testes sugerem que os dados são adequados à análise fatorial (cf. Anexo 5).

A análise paralela revelou a existência de 2 fatores com *eigenvalues* a excederem os valores de critério correspondentes para uma matriz de dados gerados aleatoriamente do mesmo tamanho (9 variáveis por 122 respondentes) (cf. Tabela 10).

Tabela 10

Eigenvalues empíricos e aleatórios dos primeiros quatro componentes

Eigenvalue	Componentes			
	1	2	3	4
Empírico	2.28	2.12	1.04	.86
Aleatório	1.40	1.24	1.13	1.03

Estes dois componentes explicam um total de 54.95% da variância, com o fator 1 a contribuir com 28.49% e o componente 2 com 26.46%. Verificou-se, contudo, que nem todos os itens estavam a contribuir positivamente para a mensuração dos fatores, tendo-se eliminado 1 dos 9 itens, restando 8 itens na solução fatorial definitiva, que se distribuem pelos 2 componentes (cf. Tabela 11).

Tabela 11

Cargas Fatoriais da Análise Fatorial Exploratória com Rotação Varimax da subescala Interface Indivíduo-Trabalho

Item	Fator 1	Fator 2
63	.92	-.03
62	.85	.13
64	.77	-.04
58	.08	.85
59	.08	.76
56	-.05	.74
57	.10	.57
Carga	.85	.73
Média		

Nota. As cargas fatoriais $\geq .40$ estão realçadas

O primeiro fator está relacionado às variáveis 63, 62 e 64, representando a subdimensão “Conflito Trabalho-Família”. O segundo fator está associado às variáveis 58, 59, 56 e 57, ilustrando a dimensão “Satisfação no Trabalho” (cf. Anexo 5).

A consistência interna da dimensão “Interface Indivíduo-Trabalho”, calculada através do coeficiente de *alfa* de *Cronbach*, é de .64, tratando-se de um valor fraco. Assim, será apresentada a média da correlação inter-item, com um valor de .21.

6.3.6 Análise Fatorial na Subescala Saúde e Bem-Estar

Os 11 itens que compõem este domínio foram submetidos à análise fatorial de componentes principais, verificando-se a existência de coeficientes de valor igual e superior a .3. Ao nível do KMO o valor foi de .83 e o Teste de Esfericidade de Bartlett revelou significância estatística ($p < .001$) (cf. Anexo 5).

A análise paralela indicou-se a presença de 2 componentes, que explicam um total de 56.84% da variância, em que o componente 1 contribui com 42.76% e a componente 2 contribui com 14.08% (cf. Tabela 12).

Tabela 12

Eigenvalues empíricos e aleatórios dos primeiros quatro componentes

Eigenvalue	Componentes			
	1	2	3	4
Empírico	4.70	1.55	1.11	.93
Aleatório	1.51	1.36	1.25	1.15

A inspeção das cargas fatoriais dos 11 itens revelou que todos os itens estavam a contribuir positivamente para a mensuração dos fatores.

Na adaptação feita por Silva et. al (2011), esta dimensão continha 6 sub-dimensões, e era composta por 11 itens. Assim, os 11 itens mantiveram-se inalterados, contudo dividem-se por 2 sub-dimensões (cf. Tabela 13).

Tabela 13

Cargas Fatoriais dos itens da subescala Cargas Fatoriais da Análise Fatorial Exploratória com Rotação Varimax da subescala Saúde e Bem-Estar

Item	Fator 1	Fator 2
68	.83	.05
70	.82	.12
69	.79	.03
71	.78	.12
67	.74	.10
72	.73	.06
65	.71	-.05
66	.66	.03
49	.08	.82
50	.12	.81
61	-.02	.51
Carga Média	.76	.71

Nota. As cargas fatoriais $\geq .40$ estão realçadas

O fator 1 está relacionado com as variáveis 68, 70, 69, 71, 67, 72, 65 e 66, representando a subdimensão “Fadiga Física e Emocional”, enquanto que o segundo fator está associado às variáveis 49, 50 e 61, ilustrando a subdimensão “Auto-Eficácia” (cf. Anexo 5).

A consistência interna da dimensão “Valores no local de Trabalho”, calculada através do coeficiente de *alfa* de *Cronbach*, é de .85, tratando-se de um valor bom ao nível da consistência interna.

6.3.7 Análise Fatorial na Subescala Comportamentos Ofensivos

Os 4 itens pertencentes a este domínio foram submetidos à análise fatorial de componentes principais. A verificação da matriz de correlação revelou a presença de coeficientes de .3 e acima deste valor. O valor do KMO foi de .56 e o Teste de Esfericidade de Bartlett’s revelou significância estatística ($p < .001$) (cf. Anexo 5).

Nesta última dimensão não nos foi possível usar a técnica da Análise Paralela, uma vez que esta análise só é possível a partir de 5 itens, e esta dimensão é constituída por apenas 4 itens. Assim sendo, a construção da solução fatorial obedeceu ao critério de Kaiser, em que apenas os fatores com um *eigenvalue* de 1.0 ou mais são retidos, e ao critério de *Scree Plot*, em que se retêm todos os fatores acima do ângulo, ou quebra no gráfico, uma vez que são estes fatores que mais contribuem para a explicação da variância dos dados (Pallant, 2011). Assim, a análise de componentes principais revelou a presença de 2 componentes com *eigenvalues* a exceder o valor 1, explicando 53.89% e 25.33% da variância, respectivamente. Porém, a análise do *Scree Plot*, aponta para uma quebra clara após o primeiro componente, tendo sido, então, decidido reter 1 componente.

Contudo, nem todos os itens contribuem de forma positiva para a mensuração dos fatores, verificando-se apenas 2 itens com carga superior a .4. Porém, e como referido anteriormente, uma vez que um fator tem de ter pelo menos 3 itens (Hair et al. 2010) optou-se pela eliminação desta subescala na investigação.

6.4 Análise Fatorial e Consistência Interna da escala de Comportamentos de Trabalho Inovadores

Para analisar a dimensionalidade da escala de Comportamentos de Trabalho Inovadores, os nove itens da escala foram sujeitos a uma análise fatorial, utilizando o método de componentes principais, seguindo para isso, o mesmo procedimento relativo à escala de Fatores Psicossociais.

No que se refere à adequabilidade dos dados à análise fatorial, constatou-se que todos os coeficientes se encontram acima de .3. O valor do KMO foi de .92 e o Teste de

Esfericidade de Bartlett's revelou significância estatística ($p < .001$), suportando a "fatorabilidade" da matriz de correlação (cf. Anexo 6).

A análise paralela revelou a presença de um único componente, que explica uma variância de 72.63% (cf. Tabela 14).

Tabela 14

Eigenvalues empíricos e aleatórios dos primeiros três componentes

Eigenvalue	Componentes		
	1	2	3
Empírico	6,537	0,688	0,450
Aleatório	1,437	1,285	1,171

Foi também calculado o índice de fidelidade dos fatores, novamente através do método de consistência interna (*Alpha de Cronbach*) verificando-se um valor de .95, considerando-se, assim, ter uma consistência interna muito boa.

6.5 Reformulação das Hipóteses

Ainda que anteriormente tenham sido formuladas hipóteses de investigação gerais, procurar-se-á agora reformular e especificar as hipóteses estabelecidas com base nos resultados obtidos na análise fatorial, uma vez que se verificam algumas alterações estruturais na escala dos Fatores Psicossociais no Trabalho. Assim sendo, são elaboradas as seguintes hipóteses:

H1- As Exigências no Trabalho relacionam-se positivamente com os comportamentos de trabalho inovadores.

H1a – A exigências cognitivo-emocionais relacionam-se positivamente com os comportamentos de trabalho inovadores.

H1b – As exigências quantitativas relacionam-se positivamente com os comportamentos de trabalho inovadores.

H2 – A organização do trabalho e o conteúdo do trabalho relaciona-se com os comportamentos de trabalho inovadores.

H2a – A influência no trabalho relaciona-se positivamente com os comportamentos de trabalho inovadores.

H2b – O compromisso face ao local de trabalho relaciona-se com os comportamentos de trabalho inovadores.

H3- As relações interpessoais e liderança estão positivamente relacionadas com os comportamentos de trabalho inovadores.

H3a – O apoio/qualidade dos supervisores/chefias está positivamente relacionado com os comportamentos de trabalho inovadores.

H3b – A transparência do papel laboral do papel laboram desempenhado está positivamente relacionado com os comportamentos de trabalho inovadores.

H3c – A comunidade social no trabalho está positivamente correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores.

H3d – O reconhecimento está positivamente correlacionadas com os comportamentos de trabalho inovadores.

H3e – Os conflitos laborais estão positivamente correlacionados com os comportamentos de trabalho inovadores.

H4 – Os valores no local de trabalho estão positivamente correlacionados com os comportamentos de trabalho inovadores.

H4a – A justiça e o respeito no local de trabalho estão positivamente correlacionados com os comportamentos de trabalho inovadores.

H5 – A interface indivíduo/trabalho está correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores.

H5a – O conflito trabalho/família está correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores.

H5b – A satisfação no trabalho está negativamente relacionada com os comportamentos de trabalho inovadores.

H6 – A saúde e bem-estar está correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores.

H6a – A fadiga física e emocional relaciona-se com os comportamentos de trabalho inovadores.

H6b – A percepção de auto-eficácia está correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores.

H7 – Os fatores psicossociais no trabalho são preditores dos comportamentos de trabalho inovadores.

6.6 Análise de Diferenças entre Grupos

Recorremos à análise da variância (ANOVA) unifatorial com o intuito de analisarmos o efeito do nível educacional e da antiguidade na organização sobre os comportamentos de trabalho inovadores¹⁶. Constatou-se, pois, que a existência de diferenças significativas ao nível dos comportamentos de trabalho inovadores em função do grau de habilitações escolares, $F(2,119) = 5.996, p = .003$ (cf. Anexo 7), sendo que o teste *post-hoc* de Gabriel¹⁷ revelou que os profissionais que têm o ensino superior exibem mais comportamentos de trabalho inovadores do que o grupo de profissionais com o ensino secundário (cf. Anexo 7). Relativamente à variável “antiguidade na organização” procedeu-se, primeiramente, à divisão dos participantes em três grupos de acordo com a antiguidade na organização, em que no grupo 1 constam indivíduos que estão na organização há pelo menos 7 anos; no grupo 2 encontram-se indivíduos que estão na organização há mais de 7 anos até 15 anos; no grupo 3 inserem-se os indivíduos que estão na empresa há mais de 15 anos¹⁸. Os resultados sugerem, no entanto, que não existem diferenças estatisticamente significativas ao nível dos comportamentos de trabalho inovadores em função da antiguidade na organização, $F(2,119) = 1,931, p = .149$ (cf. Anexo 7).

6.7 Teste de Hipóteses

Para avaliar a natureza da relação entre os fatores psicossociais e os comportamentos de trabalho inovadores, os *scores* fatoriais de cada uma das dimensões dos fatores psicossociais e dos comportamentos de trabalho inovadores foram submetidas à análise

¹⁶ De acordo com o exposto na literatura, as variáveis individuais como a antiguidade e a educação podem influenciar um desempenho inovador, sendo fatores frequentemente incluídos como variáveis de controlo nos estudos sobre inovação. Grande parte dos estudos sugerem que a educação e a antiguidade podem reflectir conhecimento do domínio da tarefa através de treino formal ou experiência no trabalho (Kark & Carmeli, 2009), como tal considerámos relevante analisar estas duas variáveis sócio-profissionais no nosso estudo.

¹⁷ Seguindo a sugestão apresentada por Martins (2011), optámos por escolher o Teste de Gabriel por se tratar de um teste adequado em situações em que os grupos não são constituídos pelo mesmo número de participantes.

¹⁸ Estes três grupos foram definidos através da opção “*Equal Percentiles Based on Scanned Cases*”, utilizando o SPSS.

correlacional, por forma a avaliarmos se as dimensões que compõem os fatores psicossociais e os comportamentos de trabalho inovadores têm alguma relação entre si, isto é, se a variação de uma variável está associada à variação de outras (Martins, 2011). Neste sentido, para averiguarmos se as variáveis estão associadas e avaliar a direcção (positiva ou negativa) e magnitude dessa mesma associação, recorreremos ao teste do Coeficiente de Correlação de *Pearson*¹⁹.

Os resultados da análise bivariável revelam que a subescala “Exigências no Trabalho” está negativamente correlacionada com os Comportamentos de Trabalho Inovadores ($r = -.32$, $p < .001$). Ou seja, menores exigências no trabalho estão associadas a um aumento dos comportamentos de trabalho inovadores, suportando, assim a hipótese 1 – as Exigências no Trabalho relacionam-se com os comportamentos de trabalho inovadores. Dentro desta dimensão foram também exploradas as sub-dimensões que a compõem, tendo-se constatado que as exigências cognitivo-emocionais estão negativamente correlacionadas com os comportamentos de trabalho inovadores ($r = -.34$, $p < .001$), sugerindo que menores exigências cognitivo-emocionais estão associadas a mais comportamentos de trabalho inovadores, indo, desta forma ao encontro da hipótese 1a – as exigências cognitivo-emocionais relacionam-se com os comportamentos de trabalho inovadores; já as exigências quantitativas não apresentam resultados estatisticamente significativos ($r = -.08$, $p = .359$), rejeitando-se a hipótese 1b – as exigências quantitativas relacionam-se com os comportamentos de trabalho inovadores.

Relativamente à subescala “Organização no Trabalho e Conteúdo do Trabalho”, verificou-se uma correlação positiva significativa entre esta dimensão e os comportamentos de trabalho inovadores ($r = .51$, $p < .001$), o que evidencia que pontuações mais elevadas nesta dimensão estão associadas a mais comportamentos de trabalho inovadores, o que suporta a hipótese 2 – a organização do trabalho e o conteúdo do trabalho relacionam-se com os comportamentos de trabalho inovadores. Verifica-se, igualmente, que a subdimensão “Influência no Trabalho” está positivamente correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores ($r = .51$, $p < .001$) – uma maior percepção de influência no trabalho associa-se a mais comportamentos de trabalho inovadores –, dando, assim, suporte à hipótese 2a – a influência no trabalho relaciona-se positivamente com os comportamentos de trabalho inovadores; o mesmo se atesta em relação à subdimensão “Compromisso face ao local de Trabalho”, estando, da mesma forma, positivamente correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores ($r = .20$, $p = .030$), demonstrando que um maior compromisso face ao local de trabalho está associado a mais comportamentos de trabalho inovadores, o que vai ao

¹⁹ O valor das correlações pode ser consultado no Anexo 8.

encontro da hipótese 2b – o compromisso face ao local de trabalho relaciona-se com os comportamentos de trabalho inovadores.

Ao nível da subescala “Relações Interpessoais e Liderança”, os dados não foram significativamente estatísticos ($r = .06, p = .494$), rejeitando-se, desta forma, a hipótese 3 – as relações interpessoais e liderança estão positivamente relacionadas com os comportamentos de trabalho inovadores –, à semelhança da subdimensão “Apoio/Qualidade dos supervisores/chefias” ($r = .12, p = .172$), rejeitando-se, igualmente a hipótese 3a – o apoio e qualidade dos supervisores/chefias está positivamente relacionado com os comportamentos de trabalho inovadores –, da subdimensão “Transparência do papel laboral desempenhado” ($r = .14, p = .129$), onde também se rejeita a hipótese 3b – a transparência do papel laboral desempenhado está positivamente relacionado com os comportamentos de trabalho inovadores – e da subdimensão “comunidade social no trabalho” ($r = -.03, p = .750$), em que se rejeita a hipótese 3c – a comunidade social no trabalho está positivamente correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores. Porém, ao nível do “Reconhecimento” constatou-se a existência de uma relação positiva com os comportamentos de trabalho inovadores ($r = .28, p = .002$), indicando que mais reconhecimento está associado a mais comportamento de trabalho inovadores, o que vai ao encontro da hipótese 3d – o reconhecimento está positivamente correlacionado com os comportamentos de trabalho inovadores. Já a subdimensão “Conflitos Laborais” está negativamente correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores ($r = -.32, p < .001$), sugerindo que menores conflitos laborais conduz a mais comportamentos de trabalho inovadores, suportando, assim, a hipótese 3e – os conflitos laborais estão positivamente correlacionados com os comportamentos de trabalho inovadores.

No que concerne aos “Valores no Local de Trabalho”, os resultados não foram estatisticamente significativos ($r = .14, p = .116$).

O mesmo se verifica ao nível da subescala “Interface Indivíduo-Trabalho”, não se apurando resultados estatisticamente significativos ($r = -.05, p = .596$). Contudo, constatou-se que a subdimensão “Conflito trabalho-família” está negativamente correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores ($r = -.23, p = .011$), ou seja, quanto menor conflito trabalho-família está associado a mais comportamentos de trabalho inovadores, o que contraria a hipótese 5a – o conflito trabalho/família está correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores; enquanto que a subdimensão “Satisfação no Trabalho” está positivamente correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores ($r = .18, p = .044$), sugerindo que a uma maior satisfação no trabalho se associa a mais comportamentos de trabalho inovadores, não se encontrando, assim, suporte para a hipótese

5b – a satisfação no trabalho está negativamente relacionada com os comportamentos de trabalho inovadores.

A correlação entre a subescala “Saúde e Bem-Estar” e os comportamentos de trabalho inovadores não foi significativa ($r = -.07, p = .446$), verificando-se a mesma situação ao nível da subdimensão “Fadiga física e emocional” ($r = -.13, p = .167$). Ainda assim, os resultados apontam para uma relação positiva entre a “Auto-eficácia” e os comportamentos de trabalho inovadores ($r = .19, p = .036$), isto é, uma maior perceção de auto-eficácia associa-se a mais comportamentos de trabalho inovadores, o que vai ao encontro da hipótese 6b – a perceção de auto-eficácia está correlacionada com os comportamentos de trabalho inovadores.

A análise bivariável sugere, então, que os comportamentos de trabalho inovadores tendem a ser mais frequentes nos indivíduos que percebem menores exigências cognitivo-emocionais, maior perceção sobre a influência no trabalho, que detêm um maior compromisso face ao local de trabalho, que beneficiam de mais reconhecimento, que percebem menos conflitos de tarefa e conflitos trabalho-família, que auferem de uma maior satisfação no trabalho e que têm uma maior perceção de auto-eficácia.

A regressão hierárquica múltipla foi usada para avaliar a capacidade das dimensões que compõem os fatores psicossociais predizerem os comportamentos de trabalho inovadores após controlo da idade, género, estatuto socioeconómico, habilitações, estado-civil, tempo na organização e tipo de vínculo à empresa. No entanto, foram realizadas análises preliminares para assegurar a não violação dos pressupostos da normalidade, linearidade, multicolineariedade e homocedastidade (cf. Anexo 9). As variáveis sociodemográficas e profissionais foram introduzidas primeiramente, explicando 13.8% da variância. Após introduzirmos as sub-dimensões relativas aos fatores psicossociais no trabalho – exigências cognitivo-emocionais, exigências quantitativas, influência no trabalho, compromisso face ao local de trabalho, apoio e qualidade dos supervisores/chefias, transparência do papel laboral desempenhado, comunidade social no trabalho, reconhecimento, conflitos de tarefa, justiça e respeito, conflito trabalho-família, satisfação no trabalho, fadiga física e emocional e perceção de auto-eficácia – o total da variância explicada pelo modelo como um todo, ou seja, incluindo todas as variáveis, foi de 50%, $F(21, 100) = 4.75, p < .001$ (cf. Tabela 16), sendo que as dimensões explicam uma percentagem adicional de 36.2% da variância nos comportamentos de trabalho inovadores, quando os efeitos das variáveis sociodemográficas e profissionais estão estatisticamente controladas, onde o $R\ squared\ change = .36, F\ change(14, 100) = 5.16, p < .001$, tratando-se de uma contribuição estatisticamente significativa (cf. Tabela 15).

Tabela 15

Resultados da Regressão Hierárquica Múltipla relativa à variância explicada pelos modelos

Modelo	R Square	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F change
Modelo 1	.138	.138	2.601	7	114	.016*
Modelo 2	.500	.362	5.163	14	100	.000**

* $p < .05$

** $p < .001$

Tabela 16

Resultados da Regressão Hierárquica Múltipla - ANOVA

Modelo		Df	F	Sig.
Modelo 1	Regressão	7	2.601	.016*
	Residual	114		
	Total	121		
Modelo 2	Regressão	21	4.753	.000**
	Residual	100		
	Total	121		

* $p < .05$

** $p < .001$

No modelo final, apenas as sub-dimensões “Influência no Trabalho”, “Conflitos de Tarefa” e “Auto-eficácia” são estatisticamente significativas, com a subdimensão “Conflitos de Tarefa” a registrar um valor de beta mais elevado ($\beta = -.32$, $p = .001$), seguida da subdimensão “Influência no Trabalho” ($\beta = .29$, $p = .004$) e, por fim” a subdimensão “Auto-eficácia” ($\beta = .25$, $p = .004$) (cf. Anexo 9), suportando, assim, parcialmente a Hipótese 7.

7. Discussão dos Resultados

Os procedimentos narrados e os principais resultados descritos e analisados ao longo do presente trabalho serão, neste espaço-tempo, objeto de discussão, tendo em conta as principais evidências empíricas e proposições teóricas existentes na literatura, bem como os objetivos delineados para a presente investigação.

Os resultados sugerem que as exigências cognitivas e emocionais, a percepção de influência no trabalho, o compromisso face ao local de trabalho, o reconhecimento, os conflitos de tarefa, o conflito trabalho-família, a satisfação no trabalho e a percepção de auto-eficácia estão significativamente relacionados com os comportamentos de inovação, e o modelo hipotetizado explica 36.2% da variância no comportamento inovador. Além disso, a escala de Comportamentos de Trabalho Inovadores (cuja adaptação constituía também ela um objetivo) revelou resultados satisfatórios relativamente à qualidade do instrumento. Embora o nosso estudo tenha sido realizado sob um *design* transversal, impedindo-nos de fazer inferências acerca da causalidade, acreditamos que os resultados constituem uma mais-valia para o desenvolvimento desta temática, que é ainda algo limitada.

7.1 Variáveis Sócio-Profissionais

Ao nível das variáveis sócio-profissionais, verificou-se que são os profissionais que têm o ensino superior que exibem mais comportamentos de trabalho inovadores, relativamente ao grupo de profissionais com o ensino secundário, o que vai ao encontro dos estudos realizados por Janssen (2000) e Kark e Carmeli (2009), onde se verificou que o grau de educação dos profissionais se relaciona com os comportamentos de trabalho inovadores, constatando-se que são os profissionais com maiores habilitações que mais se envolvem neste tipo de comportamentos. De acordo com Mumford e Gustafson (1988, cit. in Janssen, 2000), os níveis de educação são, de facto, críticos para melhorar a geração, promoção e a realização de novas ideias, uma vez que, tal como sugerido por Scott e Bruce (1994), os profissionais com habilitações mais elevadas tendem a desempenhar trabalhos mais complexos e menos rotinados, que proporcionam melhores oportunidades para a inovação individual no local de trabalho.

7.2 Exigências no Trabalho

Sugerimos que as exigências do trabalho se associam positivamente com os comportamentos de trabalho inovadores, procurando, deste modo, perceber a relação entre

estes dois construtos. Os resultados apontam para uma relação negativa entre as exigências do trabalho e os comportamentos de trabalho inovadores, sugerindo que quando os indivíduos percebem menores exigências no trabalho aumentam os seus comportamentos de trabalho inovadores. Pelo contrário, quando percebem elevadas exigências no trabalho diminuem os comportamentos de trabalho inovadores. Assim, estes resultados contrapõem os resultados apontados por Janssen (2000), que apontavam para o facto de elevadas percepções relativas às exigências no trabalho conduzirem a mais comportamentos de trabalho inovadores, sugerindo que os trabalhadores podem inovar os seus ambientes de trabalho e os seus métodos de trabalho com o intuito de lidarem com tais exigências. Contudo, os resultados encontrados no presente estudo apontam na direcção contrária, indo ao encontro de Amabile (1988), que refere que, por exemplo, exigências ao nível da pressão temporal podem inibir o envolvimento em comportamentos de trabalho inovadores, uma vez que se a pressão temporal for demasiado extensa, tal irá forçar os indivíduos a optarem por uma via mais simples e pouco imaginativa. Amabile, Hadley e Kramer (2002), nos estudos realizados encontraram que um dos factores mais frequentemente citados para a inovação foi o tempo suficiente para pensar de forma criativa e explorar diferentes perspectivas, para “jogar” com as ideias. Quando os indivíduos não sentem pressão temporal, são mais criativos, e orientados para a exploração e geração de novas ideias. De referir, ainda, a importância de variáveis como os recursos de trabalho e a percepção de equidade esforço-recompensa na relação entre as exigências de trabalho e os comportamentos de trabalho inovadores. Martín, Salanova e Peiró (2007) e Janssen (2000), salientaram, respectivamente, a importância destas variáveis nesta relação, referindo que os trabalhadores tendem a introduzir mais mudanças no seu trabalho se os recursos de trabalho forem elevados e respondem de forma mais inovadora a níveis elevados de exigências de trabalho se perceberem que os seus esforços são justamente recompensados pela organização. Num local de trabalho onde os recursos relacionados com o trabalho existem e onde as exigências são mantidas sob controlo, os trabalhadores tendem a estar positivamente envolvidos no seu trabalho e, por conseguinte, exibem comportamentos de inovação (Huhtala & Parzefall, 2007). Acresce, ainda, o facto de a inovação poder conduzir a novas cargas de trabalho, ao potenciar conflitos intra e/ou interpessoais, aumentando os níveis de stress, factores estes que podem ser experienciados como intensificação das exigências de trabalho (Janssen, 2000).

Neste sentido, e tendo em consideração os resultados obtidos na presente investigação, pode colocar-se a possibilidade da existência de algumas variáveis (supramencionadas) que possam levar estes trabalhadores a não se envolverem em mais comportamentos de inovação quando as exigências de trabalho são elevadas.

7.3 Organização do Trabalho e Conteúdo do Trabalho

Os nossos resultados indicam que a organização e o conteúdo do trabalho aumentam os comportamentos de trabalho inovadores. Especificamente, encontrou-se que a uma maior percepção de influência no trabalho se associam a mais comportamentos de trabalho inovadores e, ao invés, menores percepções de influência no trabalho correspondem a menos comportamentos de trabalho inovadores. Tal vai ao encontro dos resultados apresentados por Janssen (2005), que constatou que quando os indivíduos acreditam que têm influência no seu ambiente sociopolítico, estes estão mais propensos a desempenhar atividades inovadoras, do que quando sentem que não são suscetíveis de fazer a diferença devido à falta de influência, sugerindo que os esforços dos indivíduos para investirem em atividades inovadoras pode depender da medida em que estes percebem que têm influência no seu local de trabalho. Também Sanders, Moorkamp, Torka, Groeneveld & Groeneveld (2010) encontraram que a satisfação relativamente à percepção de influência está positivamente relacionada com os comportamentos de inovação.

São também os indivíduos que expressam um maior compromisso face ao local de Trabalho que tendem a exibir mais comportamentos de trabalho inovadores. Dorenbosch, van Engen e Verhagen (2005) confirmaram no seu estudo que os indivíduos mostram um nível elevado de comportamentos de trabalho inovadores quando percebem que a sua organização está comprometida com eles, evidenciando que os comportamentos de trabalho inovadores por parte dos atores organizacionais é função do aumento do sentimento de pertença relativamente a assuntos e problemas relacionados como trabalho. Neste sentido, a medida em que os trabalhadores se sentem envolvidos relativamente às tarefas, assuntos e problemas que vão além das suas tarefas operacionais imediatas é esperado que seja um determinante chave para se envolverem em comportamentos de trabalho inovadores (Dorenbosch, van Engen e Verhagen, 2005). Em consonância, também Lee (2008) verificou que o comprometimento organizacional por parte dos indivíduos encoraja os seus comportamentos de trabalho inovadores. Da mesma forma Jafri (2010) encontrou que o comportamento de trabalho inovador se relaciona positivamente com o compromisso organizacional afectivo²⁰. De acordo com este autor, o comprometimento afectivo envolve a crença e a aceitação dos valores e objetivos da organização, e a concentração de esforços em ajudar a organização a alcançar as

²⁰ Sob uma abordagem multidimensional, o comprometimento organizacional é encarado como um estado psicológico que engloba três componentes – afectiva, continuação e normativa –, sendo que a componente afectiva se refere ao grau em que um indivíduo se identifica com, e está envolvido em, e gosta de ser membro da organização (Jafri, 2010). No nosso estudo, o compromisso face à organização relaciona-se com o comprometimento afectivo, uma vez que no nosso questionário esta subdimensão está alocada a itens relativos à motivação e envolvimento no trabalho, ao gosto pela abordagem de temáticas relativas ao seu trabalho e ao sentimento de pertença dos problemas organizacionais.

suas metas, e, deste modo, estes sentimentos e crenças motivam os colaboradores a alcançar objetivos através de novas formas de fazer as coisas.

7.4 Relações Interpessoais e Liderança

O reconhecimento é outro comportamento que os gestores de recursos humanos podem expressar deliberadamente para estimular os comportamentos de trabalho inovadores por parte dos trabalhadores. Os nossos resultados apontam para uma relação positiva entre o reconhecimento e os comportamentos de trabalho inovadores, sugerindo que um maior reconhecimento está associado a mais comportamentos de trabalho inovadores. De igual forma, também os resultados apontados por Zhou, Zhang e Montoro-Sánchez (2011) sugeriram a existência de uma panóplia de recompensas intrínsecas, entre elas o reconhecimento, que têm um efeito substancial sobre a promoção de comportamentos de inovação.

Ao nível do conflito de tarefa verificou-se que menores conflitos relacionados com a tarefa se associam a mais comportamentos de trabalho inovadores. Como explicitam Jehn e Mannix (2001), o conflito de tarefa ocorre quando há discordâncias relativas à forma de completar uma tarefa, sendo expectável que este contribua para os comportamentos de inovação, uma vez que permite aos indivíduos expressar as suas opiniões e propor novas ideias e abordagens (Jehn, 1995). Contudo, os nossos resultados apontam no sentido contrário, evidenciando que menores conflitos de tarefa conduzem a mais comportamentos de inovação, contrapondo os resultados obtidos por Lu, Zhou e Leung (2009), que na sua investigação constataram a existência de uma relação positiva entre o conflito de tarefa e o comportamento inovador. De acordo com estes autores, o conflito relacionado com a tarefa pode aumentar a performance uma vez que estimula a avaliação de hipóteses e alternativas aumentando, assim, a possibilidade de gerar melhores soluções. Contudo, a justificação para os resultados encontrados na nossa investigação podem sustentar-se no facto de apesar da intenção de alcançar benefícios, o desempenho de atividades inovadoras constitui um empreendimento arriscado, que pode levar a custos indesejáveis para os indivíduos que inovam (Janssen, 2003). Efectivamente, Janssen (2003) no seu estudo verificou que os trabalhadores inovadores estão mais aptos a correr o risco de entrar em conflito com os restantes atores organizacionais e a sofrer resistência à mudança por partes destes, uma vez que querem prevenir a mudança. Como explicita, um trabalhador que urge com ideias inovadoras desafia os elementos do enquadramento estabelecido, quer ao nível de objetivos e métodos de trabalho, quer ao nível das relações, das normas informais e das expectativas que

os atores organizacionais detêm, perturbando o *status quo*, e, deste modo, os atores organizacionais tendem a resistir às ideias inovadoras uma vez que tendem a evitar a insegurança e o *stress* envolvido em torno da mudança. Neste sentido, e tendo em conta os argumentos de Janssen (2003), pode apontar-se como justificação para os nossos resultados o facto de os trabalhadores, aquando da perceção de conflitos de tarefa, tenderem a evitar procurar novas formas de realizarem o seu trabalho por algum ceticismo relativamente à aceitação dos colegas/supervisores, submetendo-se, assim, ao conformismo. Como referem Miron-Spektor, Erez & Naveh (2011), se por um lado os trabalhadores criativos estão sujeitos a experienciar conflitos com os colegas de trabalho, por outro lado, os indivíduos conformistas, raramente discordam com o grupo de trabalho, mudando as suas ações e forma de pensamento em função da pressão grupal percebida. No seu estudo, Miron-Spektor, Erez & Naveh (2011), revelam que, de facto, os indivíduos criativos geram ideias e contribuem para a emergência de normas de grupo que suportam opiniões divergentes e a criatividade, mas, porém, revelam também que os indivíduos criativos são aqueles que tendem a iniciar conflitos de tarefa, não aderindo aos padrões do grupo de trabalho. Deste modo, referem que os grupos de trabalho que são dominados por indivíduos criativos podem ser menos eficazes na implementação das ideias, demonstrando empiricamente que os grupos de trabalho dominadas por indivíduos criativos e com uma baixa representatividade de indivíduos conformistas expressam baixa confiança na sua capacidade de implementar eficazmente as suas ideias. Deste modo, a presença de indivíduos conformistas possibilita o aumento do potencial do grupo de trabalho, tendo Miron-Spektor, Erez & Naveh (2011) demonstrado no seu estudo que o conformismo tem um efeito positivo sobre a inovação, uma vez que os indivíduos conformistas impedem o conflito de tarefa, aumentam a adesão aos padrões do grupo de trabalho e reforçam a crença do grupo relativamente ao seu potencial, processo este que ajuda a manter as normas do grupo de trabalho e fornece ao grupo a estrutura necessária para a inovação (Brown & Eisenhardt, 1998, cit. in Miron-Spektor, Erez & Naveh, 2011), ao reforçar a harmonia e a coesão do grupo, contribuindo para a confiança do grupo relativamente à sua capacidade de alcançar com êxito os seus objetivos (Miron-Spektor, Erez & Naveh, 2011). Também Khan, Afzal e Rehman (2009) salientam a importância da coesão, harmonia e colaboração entre os indivíduos dentro dos grupos de trabalho, uma vez que podem aumentar a sua performance e o desenvolvimento do trabalho em equipa, tendo verificado no seu estudo a existência de uma relação negativa entre o conflito de tarefa e a performance dos indivíduos no trabalho, resultado este partilhado por De Dreu e Weingart's (2003), que, de igual forma, encontraram que o conflito de tarefa prejudica a performance. A este respeito, acresce o estudo de Van der Vegt e Janssen (2003) que revelam que, de facto,

sob baixos níveis de coesão, a diversidade entre os diferentes membros da equipa pode causar problemas de comunicação, *stress* e conflitos e, deste modo, ter efeitos prejudiciais sobre a inovação.

No âmbito do conflito de tarefa, urge ainda uma outra justificação para os resultados obtidos que julgamos plausível ter em consideração. Os resultados obtidos por Jehn (1995), no seu estudo, revelam que o tipo de tarefa desempenhada pode influenciar o facto de o conflito de tarefa ajudar, dificultar ou não ter nenhum impacto significativo sobre a performance individual. Assim, os resultados sugerem que perante tarefas rotineiras, as discordâncias acerca do conteúdo da tarefa eram, geralmente, perturbadoras para o funcionamento do grupo, em que o conflito relacionado com a tarefa interferia com a rotina, com os processos standardizados e distraíam os trabalhadores do seu trabalho “real”. Pelo contrário, quando as tarefas não são rotineiras, as discordâncias acerca da tarefa não têm um efeito prejudicial, tendo mesmo, em alguns casos, benefícios. Sob este ponto de vista, será útil questionar até que ponto a amostra considerada neste estudo, terá, efectivamente, tarefas não rotineiras, como havia sido suposto. De facto, perante estes resultados, podemos ponderar a hipótese destes trabalhadores percecionarem as suas tarefas como rotineiras, e dessa forma, poderem percecionar as discordâncias como algo que iria perturbar o seu desempenho laboral, optando, assim, por evitar os conflitos de tarefa e, dessa forma, evitar conflitos com os seus colegas de trabalho. Assim, garantindo a perceção de segurança psicológica, poderá estar, pois, mais disponível para se envolver em comportamentos de trabalho inovadores.

Concluímos, portanto, que ao reduzir a confiança nos outros membros do grupo e a perceção destes de segurança psicológica, o conflito de tarefa poderá inibir a criatividade (Paulus & Dzindolet, 2008)²¹.

Contudo, o efeito do conflito de tarefa é, ainda, pouco claro (Paulus & Dzindolet, 2008), urgindo a necessidade de continuar as investigações sobre esta temática.

7.5 Interface indivíduo-trabalho

Os nossos resultados indicam que o conflito trabalho-família está negativamente correlacionado com os comportamentos de trabalho inovadores, sugerindo que quanto menor for o conflito trabalho-família mais comportamentos de trabalho inovadores se observam. O conflito entre o trabalho e a vida familiar pode emergir devido à interferência do trabalho

²¹Ainda que o objetivo deste estudo se oriente para o indivíduo, a verdade é que atualmente (e cada vez mais) os trabalhos são organizados em equipas de trabalho e, deste modo, os indivíduos não estão apenas e só expostos as características específicas do seu trabalho, mas também às características e processos das equipas em que estão inseridos e, como tal, é plausível considerar os processos grupais capazes de influenciar e exercer algum tipo de efeito sobre o indivíduo e a sua envolvência em comportamentos inovadores no seu contexto de trabalho.

sobre a esfera familiar através: (1) do tempo que consome ao indivíduo e que pode, de algum modo, competir com o tempo destinado aos papéis familiares; (2) do *distress*, ansiedade e do cansaço que o trabalho pode gerar no indivíduo e que pode interferir com o seu desempenho na vida familiar, ou através (3) dos padrões comportamentais que estão associados ao papel que o indivíduo desempenha no seu local de trabalho e que podem, de algum modo, colidir com as expectativas associadas aos papéis que o indivíduo desempenha na esfera familiar (Tavares, Caetano & Silva, 2007). Porém, como refere Voydanoff (2005), tem-se tornado evidente que o trabalho e a família são domínios inter-relacionados. Por exemplo, Frone, Yardley e Markel (1997) no seu estudo, demonstraram empiricamente que o conflito família-trabalho tem uma influência indirecta sobre o conflito trabalho-família, através do *distress* e da carga de trabalho, mas, de forma semelhante, o conflito trabalho-família tem um impacto indirecto sobre o conflito família-trabalho através do aumento da carga parental. Desta forma, acreditamos que se o trabalho vai interferir com a vida familiar, por sua vez poderá desencadear a relação inversa – conflito família-trabalho –, o que, como empiricamente demonstrado por Witt e Carlson (2006) pode levar a prejuízos na performance laboral, uma vez que os seus resultados sugerem uma relação negativa entre o conflito família-trabalho e o desempenho laboral. Contudo, as referências na literatura acerca da relação do conflito trabalho-família e os comportamentos de inovação são praticamente inexistentes, sendo necessários mais estudos que sustentem os resultados obtidos neste estudo.

Verificando, também, no nosso estudo uma relação positiva entre a satisfação no trabalho e os comportamentos de trabalho inovadores, sugerindo que a uma maior satisfação no trabalho se associam mais comportamentos de trabalho inovadores, contrapondo, assim, os resultados encontrados por Zhou e George (2001), cuja investigação evidenciou que o experienciar a insatisfação laboral irá (em alguns casos) conduzir a elevados níveis de criatividade, relativamente aqueles que estão satisfeitos com o seu local de trabalho, uma vez que estes estarão mais activos para lidarem com os problemas percebidos, que, por sua vez, irá conduzir a exigências para a mudança. Já Sanders, Moorkamp, Torck, Groeneveld e Groeneveld (2010), referem que a satisfação dos trabalhadores pode ser vista como um importante preditor dos comportamentos discricionários, como os comportamentos de inovação, uma vez que a forma como os colaboradores se esforçam para a organização e produção do seu potencial depende, em grande parte, da forma como se sentem relativamente ao seu trabalho e ao ambiente de trabalho em que operam. Podemos, assim, justificar os resultados obtidos com a teoria da troca social. Assumindo a definição adoptada por Janssen (2000), a troca social refere-se:

“relationships that entail unspecified future obligations, did not specify the exact nature of future return for contributions, is based on individuals’ trusting that the exchange parties will fairly discharge their obligations in the long run, and allows exchange parties to reciprocate through discretionary, extrarole acts” (p.289).

Deste modo, será plausível assumirmos que os indivíduos poderão perceber a sua satisfação no trabalho como um compromisso da organização para com eles, enquanto trabalhadores, trabalhadores estes que, por sua vez, procurarão retribuir a organização por meio de comportamentos de trabalho inovadores.

7.6 Saúde e Bem-estar

Verificou-se que a Auto-eficácia se relaciona positivamente com os comportamentos de trabalho inovadores, sugerindo que uma maior percepção de auto-eficácia associa-se a mais comportamentos de trabalho inovadores, indo ao encontro do modelo de inovação individual proposto por Farr e Ford (1990), que sugere que a inovação no papel de trabalho²² (work role) é função da percepção individual de que a mudança pode ser implementada com sucesso na função, isto é, varia em função das crenças de eficácia de uma pessoa relativamente à implementação da mudança. De facto, Bandura (1977) justifica que a auto-eficácia percebida influencia a escolha das configurações comportamentais e o esforço que as pessoas irão despende e o tempo que irão persistir perante os obstáculos e as experiências adversas, sendo que os indivíduos tendem a evitar atividades que acreditam ultrapassar as suas capacidades para lidarem com elas, e, ao invés, tendem a empreender e desempenhar seguramente aquelas atividades em que se julgam capazes de gerir.

Assim, é compreensível que aqueles indivíduos que detêm percepções de auto-eficácia mais elevadas tendam a se envolver mais em comportamentos de trabalho inovadores, já que uma elevada auto-eficácia intensifica e sustém o esforço necessário para um desempenho óptimo, o que será difícil para alguém que está sitiado de inseguranças (Bandura, 1982).

²² Farr e Ford (1990) definem inovação do papel de trabalho como a introdução intencional dentro da função do indivíduo de novas e úteis ideias, processos, produtos ou procedimentos.

8. Conclusões

A presente dissertação de mestrado cumpre um pedido da literatura referente à temática da inovação, ao investigar os efeitos dos fatores psicossociais no trabalho sobre os comportamentos de trabalho inovadores.

Deste modo, é chegado o momento de procurar responder à indagação que orientou a pesquisa, centrada na avaliação dos efeitos de certas dimensões dos fatores psicossociais sobre os comportamentos de trabalho inovadores. Apresentam-se, seguidamente, as principais conclusões obtidas neste estudo e as implicações que estas podem ter para a gestão dos recursos humanos. São, ainda, apresentadas as principais limitações da investigação, bem como algumas sugestões para futuros estudos.

A literatura apresenta a inovação como um dos conceitos mais desafiantes ao nível do comportamento organizacional, que tem vindo a atrair a atenção de diversas entidades, não só ao nível da comunidade científica mas também de responsáveis de cargos de gestão. Desenvolver o potencial inovador dos trabalhadores é importante, uma vez que está diretamente relacionado com a eficácia e produtividade organizacional (Lee, 2008).

Apesar de se tratar de um construto relevante quer para organizações, quer para os próprios indivíduos e para a sociedade em geral, o estudo desta temática encontra-se ainda em desenvolvimento, verificando-se uma preocupação crescente relativamente a esta problemática. Contudo, e apesar dos contributos que diversos investigadores têm proporcionado, esta é ainda uma linha de pesquisa com um logo percurso a trilhar.

Apesar de, ao longo da presente investigação enfatizarmos o indivíduo como a nossa unidade de análise, procurámos mostrar como também as variáveis a nível social, tais como o apoio social de colegas de trabalho e supervisores, a organização e conteúdo do trabalho, as exigências no trabalho, os valores no local de trabalho, a interface trabalho-família, influenciam os esforços dos indivíduos para inovarem.

Assim sendo, a presente investigação procurou contribuir para superar algumas lacunas fundamentais para a compreensão dos comportamentos de trabalho inovadores, avaliando o impacto de um conjunto de variáveis raramente incluídas num só modelo preditivo dos comportamentos de trabalho inovadores. A escassez de produção científica no âmbito da interacção entre fatores psicossociais no trabalho e comportamentos de trabalho inovadores aponta para a pertinência da realização de estudos orientados para esta vertente, esperando-se, deste modo, que a presente investigação proporcione contribuições duais para a literatura sobre a inovação.

Uma das linhas que carece de maior investigação é precisamente a da avaliação do impacto de variáveis psicossociais sobre os comportamentos de trabalho inovadores dos colaboradores. Ainda que sem pretensões de esgotar a problemática que serve de enquadramento ao estudo, a presente investigação propôs-se ajudar na clarificação dos antecedentes da inovação individual, procurando, especificamente, clarificar o papel desempenhado por certas variáveis psicossociais na explicação dos comportamentos de trabalho inovadores, tendo-se constatado que fatores como as exigências cognitivo-emocionais, os conflitos de tarefa e o conflito trabalho-família se relacionam de forma negativa com os comportamentos inovadores, ao passo que a influência no trabalho, o compromisso face ao local de trabalho, o reconhecimento, a satisfação no trabalho e a perceção de auto-eficácia se relacionam de forma positiva com os comportamentos de trabalho inovadores. Relativamente ao modelo proposto os fatores Influência no Trabalho, Conflitos de Tarefa e Auto-Eficácia mostraram ser preditores chave no envolvimento dos indivíduos neste tipo de comportamentos.

Além disso, a identificação/clarificação do poder preditivo associado às variáveis psicossociais poderá servir de base à definição de políticas organizacionais destinadas a promover os comportamentos de trabalho inovadores dos profissionais, através de uma maior atenção prestada ao ambiente psicossocial do trabalho. Ou seja, o conhecimento dos efeitos, positivos ou negativos, advindos das variáveis psicossociais tem o potencial de identificar as perceções dos profissionais em relação a matérias relevantes, que podem ajudar a orientar políticas organizacionais e a elaborar mecanismos e práticas de gestão promotoras de comportamentos de inovação na organização. No seio de toda a inovação organizacional residem as ideias criativas e é o indivíduo-trabalhador que, sozinho ou em grupo, gera, promove, discute, modifica e realiza essas mesmas ideias (Scott & Bruce, 1994). Neste sentido, compreende-se que promover a inovação apresenta-se como um desafio chave na gestão de recursos humanos, que tanto académicos como gestores enfrentam.

8.1 Implicações práticas

Considera-se, nesta fase, importante discutir em que medida o presente estudo pode ser útil para as organizações, especificamente ao nível da gestão de recursos humanos, no sentido em que podem revelar-se úteis aquando da formulação/elaboração de práticas e políticas de gestão de recursos humanos orientadas para potenciar os comportamentos de trabalho inovadores no contexto laboral. Surgem, assim, algumas áreas de intervenção, nomeadamente ao nível da estruturação do trabalho, uma vez que se verificou, no presente

estudo, que as exigências no trabalho se relacionam com os comportamentos de trabalho inovadores; ao nível da perceção de influência no trabalho, que parece ser um preditor dos comportamentos de inovação, sendo, assim, importante a aplicação de práticas que permitam aos indivíduos perceber que têm influência no seu trabalho e na organização, como, por exemplo, dar-lhes a oportunidade de escolher as pessoas com quem trabalha, uma vez que irão estimular o envolvimento em comportamentos de inovação; ao nível do compromisso face ao local de trabalho, implementando práticas organizacionais que estimulem o gosto de participar e de se envolver nos problemas da organização, uma vez que, ao estarem relacionadas com os comportamentos de inovação podem estimular o seu envolvimento nesses comportamentos; ao nível do reconhecimento, pode ser importante aplicar práticas tão simples como reconhecer e apreciar o trabalho que é desenvolvido pelos trabalhadores, uma vez que, ao relacionar-se com os comportamentos de inovação, poderá incrementar os níveis de motivação intrínseca do sujeito e, dessa forma, poderá conduzir ao envolvimento dos indivíduos em comportamentos de trabalho inovadores; ao nível da configuração dos grupos de trabalho, procurando uma conjugação de membros criativos com membros que se orientem mais para o conformismo, uma vez que estes podem contribuir para a harmonia do grupo e para a redução do conflito de tarefa (Miron-Spektor, Erz & Naveh, 2011), e, assim, aumentar o potencial da equipa para inovar, uma vez que o modelo proposto apontou para o poder preditor dos conflitos de tarefa sobre os comportamentos de inovação, tendo-se verificado que menores conflitos de tarefa resultaram em mais comportamentos de inovação, sendo, então, importante atentar para fatores capazes de atenuar os conflitos de tarefa percebidos pelos indivíduos; ao nível do conflito trabalho-família, é importante atentar para o facto do trabalho poder interferir ao nível da esfera familiar e, por conseguinte, ter implicações sobre a esfera laboral, sendo, assim, relevante delinear estratégias que permitam conciliar e criar uma harmonia positiva entre a esfera laboral com a esfera familiar; ao nível da satisfação do trabalho, já que os resultados apontam para uma relação entre esta variável e os comportamentos de inovação, sendo plausível o delineamento de estratégias que conduzam os indivíduos a perceberem uma maior satisfação no trabalho com o intuito de os levar a envolverem-se mais frequentemente em comportamentos de trabalho inovadores; por último, importa aplicar práticas no contexto que levem a um incremento da perceção de auto-eficácia por parte dos indivíduos, que poderão ser conjugadas com as práticas ao nível do reconhecimento (explicitadas anteriormente), uma vez que esta se constitui como um preditor dos comportamentos de trabalho inovadores.

8.2 Limitações e Investigação Futura

A nossa investigação abarca, contudo, algumas limitações. Como referem Tabanelli, Depolo, Cooke, Sarchielli, Bonfiglioli, Mattioli e Violante (2008), os questionários auto-administrados que habitualmente contêm questões relativas à presença de fatores de risco no contexto de trabalho são amplamente utilizados, uma vez que não têm custos muito elevados e são facilmente analisados, contudo, uma das limitações intrínsecas aos questionários auto-administrados é o facto destes fornecerem medidas subjectivas. Neste sentido, estudos futuros acerca desta temática poderiam apostar em avaliações mais objectivas, baseadas numa abordagem observacional, como dados de arquivos (baixa por doença, medidas de desempenho, acidentes) e medidas biológicas (de adrenalina, valores de cortisol, etc.), ainda que se reconheça que estudar comportamentos inovadores dos indivíduos no seu contexto de trabalho natural seja uma tarefa complexa e difícil, uma vez que os critérios são sempre difíceis de validar e, frequentemente, limitados aos uso de medidas perceptuais (Scott & Bruce, 1994).

O uso de questionários de autoresposta sobre os comportamentos de trabalho inovadores poderá também ser questionado, uma vez que os indivíduos podem ser tentados a verem-se a si próprios como inovadores. Os questionários dirigidos ao líderes/supervisores poderiam resolver este problema, contudo, isto levanta a questão de se os supervisores são capazes de analisar os comportamentos de trabalho inovadores em pequena escala em que os trabalhadores se envolvem.

Sobressai, ainda, a qualidade psicométrica das escalas utilizadas. Recorde-se que, na verdade, a escala dos fatores psicossociais no trabalho encontra-se, ainda, em fase de validação para a população portuguesa, e, como tal, a informação que nos foi facultada, em certos momentos, mostrou-se insuficiente. Acresce, ainda, a escala de comportamentos de trabalho inovadores de Janssen (2000), que, apesar de ter mostrado uma boa qualidade psicométrica, no nosso estudo, consideramos a necessidade de desenvolver mais escalas aferidas para a população portuguesa subordinadas a esta temática, uma vez que, no decorrer da nossa investigação não foi encontrada nenhuma aferida para a população portuguesa e que, na sua validação, envolvam um maior número de sujeitos, por forma a incutir robustez no instrumento de medida.

Salientamos, ainda, a importância de atentar para a questão dos valores culturais, uma vez que estes podem influenciar se e como a inovação é promulgada e cultivada em diferentes países (Rank, Pace & Frese, 2004) e, nesse sentido, seria importante replicar esta investigação noutras culturas. Também o tamanho da nossa amostra pode constituir uma limitação,

podendo ser obtidos resultados diferentes a partir de amostras mais amplas. Uma outra limitação orienta-se na direcção da composição da nossa amostra, que foi constituída por engenheiros e técnicos de manutenção de aeronaves, para além do facto de 90.2% da amostra ser constituída por indivíduos do sexo masculino. Embora represente um importante grupo para estudo, é possível que os nossos resultados não possam ser generalizados a todos os trabalhadores. Neste sentido, os fatores psicossociais podem não ser percebidos igualmente por pessoas de diferentes culturas e de diferentes géneros, o que poderá potencialmente levar a resultados distintos. Propomos, assim, que estudos futuros se debrucem sobre a temática que orientou a nossa investigação e analisem em que medida os nossos resultados podem ser aplicados a trabalhadores pertencentes a outras culturas e categorias profissionais.

Outra limitação prende-se com o facto de os dados terem sido recolhidos num único momento, e, portanto, torna-se inadequado fazer inferências causais.

As limitações patentes no presente estudo apontam para diversas direcções para investigações futuras. Estudos de natureza longitudinal são necessários para avaliar as relações causais entre os fatores psicossociais no trabalho e os comportamentos de trabalho inovadores, uma vez que as investigações que têm vindo a ser realizadas, assim como a presente investigação, têm analisado relações entre diversas variáveis que se coadunam dentro dos fatores psicossociais do trabalho, mas não têm vindo a explorar os efeitos dos fatores psicossociais no trabalho ao longo do tempo, e após a introdução de melhorias nos fatores psicossociais do trabalho. É possível que a melhoria das condições psicossociais no trabalho possa ter influência sobre os comportamentos de inovação dos indivíduos, devendo, por isso, continuar a ser explorada e, desse modo, poderia ser importante analisar as organizações antes e depois de serem implementadas melhorias nas condições ao nível dos fatores psicossociais para avaliar as suas consequências de uma forma mais controlada. Além disso, e tendo em conta que a inovação é, cada vez mais, um imperativo estratégico para as organizações, é importante estimular a realização de mais estudos orientados para esta temática, uma vez que em Portugal os estudos são, praticamente, inexistentes.

Apesar de, ao longo da presente investigação, enfatizarmos o indivíduo como a nossa unidade de análise, procurámos mostrar como também as variáveis a nível social, tais como o apoio social de colegas de trabalho e supervisores, a organização e conteúdo do trabalho, as exigências no trabalho, os valores no local de trabalho, a interface trabalho-família, influenciam os esforços dos indivíduos para inovarem. Deste modo, e findo este percurso, partilhamos o ponto de vista de Farr e Ford (1990): “the relative influence of individual and

organizational variables is less interesting than the interactions among these phenomena that lead to increased innovation” (p. 78).

Bibliografia

- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In B. M., Staw & L. L., Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 10, (pp.123-167). London: Jai Press Inc.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Azenby, J. L. & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39, 1154-1184.
- Amabile, T. M., Hadley, C. N., & Kramer, S. J. (2002). Creativity under the gun. *Harvard Business Review*, 80 (8), 52-61.
- Anderson, N., De Dreu, C. K. W. & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: a constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 147-173.
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E. & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 265-285.
- Bandura, A. (1977). Self:efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Barron, F., & Harrington, D. M. (1981). Creativity, intelligence, and personality. *Annual review of psychology*, 32(1), 439-476.
- Biennewies, C., & Gromer, M. (2012). Creativity and innovation at work: the role of work characteristics and personal initiative. *Psicothema*, 24(1), 100-105.
- Carmeli, A. & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for innovative Behaviors at Work. *Journal of Creative Behavior*, 43 (3), 169-191.
- Cingöz, A. & Akdogan, A. (2011). An empirical examination of performance and image outcome expectation as determinants of innovative behavior in the workplace. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 847-853.

Correia, A. M. R. & Sarmiento, A. (2003). “Gestão do Conhecimento: Competências para a inovação e a competitividade”. Comunicação apresentada no X Encontro Nacional de SIOT: Inovação e Conhecimento. As pessoas no centro das transformações?, Fundação Calouste Gulbenkian, 27 e 28 de Março, Lisboa.

Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C. & Cardoso, C. C. (2004). *Manual de Comportamento organizacional e gestão* (3ª ed). Lisboa: RH editora.

De Dreu, C. K. W. & Weingart, L. R. (2003). Task Versus Relationship Conflict, Team Member Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88 (4). 741-749.

De Jong, J. P. J. (2007). *Individual Innovation. The Connection Between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior*. Doutorado, Faculdade de Economia e Negócios. Universidade de Amsterdão, Amsterdão.

Dorenbosch, L., Engen, M. L. & Verhagen, M. (2005). On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14 (2), 129-141.

Drucker, P. F. (1985). The discipline of innovation. *Harvard business review*, 63(3), 67-72.

Dutton, J. E., O'Neill, R. M. & Lawrence, K. A. (2001). *Academy of Management Journal*, 44 (4), 716-736.

Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). Individual innovation. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. Chichester: Wiley

Fortin, M. F. (2000). *O processo de Investigação: da concepção à realização* (N. Salgueiro, Trans. 2ed). Loures: Lusociência.

Freire, T. & Almeida, L. S. (2001). Escalas de Avaliação: Construção e Validação. In E., M., Fernandes & L., S., Almeida (Eds.), *Métodos e Técnicas de Avaliação: contributos para a prática e investigação psicológicas* (pp.109-128). Braga: Universidade do Minho, Centro de Estudos em Educação e Psicologia

Frone, M. R., Yardley, J. K & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

George, J. M., & Zhou, J. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44, 682-696.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis – A global perspective*. New Jersey: Pearson Education Inc.

Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R. & Zhao, X. (2011). Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5 (1), 90-105.

Huhtala, H., & Parzefall, M. R. (2007). A Review of Employee Well-Being and Innovativeness: An Opportunity for a Mutual Benefit. *Creativity and Innovation Management*, 16 (3), 299-306.

Jafri, M. H. (2010). Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior. *Journal of Management Research*, 10 (1), 62-68.

Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 573-579.

Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 201-215.

Janssen, O. (2003). Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 347-364

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302

Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40, 256-282.

Jehn, K. A., & Mannix, E. A. (2001). The Dynamic Nature of Conflict: A Longitudinal Study of Intragroup Conflict and Group Performance. *Academy of Management Journal*, 44 (2), 238-251.

Jong, J. & Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19 (1), 23-36.

Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: structural, collective and social conditions for innovation in organization. In B. M., Staw & L. L., Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 10, (pp.169-211). London: Jai Press Inc.

Kark, R. & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: the mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 785-804.

Khan, M. A., Afzal, H & Rehman, K. (2009). *Impact of Task Conflict on Employee's Performance of Financial Institutions*, 4, 479-487.

Khan, M. J., Aslam, N., & Riaz, M. N. (2012). Leadership Styles as Predictors of Innovative Work Behavior. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 17-22

King, E. B., Chermont, K., West, M., Dawson, J. F., & Hebl, M. R. (2007). How innovation can alleviate negative consequences of demanding work contexts: The influence of climate for innovation on organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 631-645.

King, N. (1990). Innovation at Work: the research literature. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work* (pp.15-27). California: Wiley.

Krause, D. F. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors. An empirical investigation. *The Leadership Quarterly*, 15, 79-102

Kristensen, T. S, Hannerz, H., Hogh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – A tool for the Assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal Work, Environment & Health*, 31(6), 438-449.

Lee, S. H. (2008). The effect of employee trust and commitment on innovative behavior in the public sector: an empirical study. *International Review of Public Administration*, 13(1), 27-46

Lu, L., Zhou, F & Leung, K. (2011). Effects of task and relationships conflicts on individual work behaviors. *International Journal of Conflict Management*, 22(2), 131-150 .

Madjar, N., Oldham, G. R. & Pratt, M. G. (2002). There's no place like home? The contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance. *Academy of Management Journal*, 45 (4), 757-767.

Maroco, J. (2010). *Análise Estatística com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.

Martín, P., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model? *Psicothema*, 19(4), 621-626.

Martins, C. (2011). *Manual de Análise de Dados Quantitativos com Recurso ao IBM SPSS – Saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. Braga: Psiquilíbrios edições.

McAdam, R, & McClelland, J. (2002). Individual and team-based idea generation within innovation management: organisational and research agendas. *European Journal of Innovation Management*, 5(2), 86-97.

Messmann, G. & Mulder, R. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behavior as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15 (1), 43-59.

Miron-Spektor, E., Erez, M. & Naveh, E. (2011). Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other?. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 175-199.

Montani, F., Odoardi, C. & Battistelli, A. (2012). Explaining the relationships among supervisor support, affective commitment to change, and innovative work behavior: The moderating role of coworker support. *Bolletino di Psicologia Applicata*, 264, 43-57.

Moreira, A. C. (2011). Inovação: Conceitos e Desafios. In J. G. L., Dantas & A. C., Moreira (Eds), *O Processo de Inovação* (pp. 1-41). Lisboa: Lidel

Mumford, M. D. (2000). Managing creative people: Strategies and Tactics for Innovation. *Human Resource Management Review*, 10(3), 313-351

[NIOSH] National Institute for Occupational Safety and Health. Work-related musculoskeletal disorders and psychosocial factors. In Bernard B. P. (Ed.9). *Musculoskeletal*

disorders and workplace factors: a critical review of epidemiologic evidence for work-related musculoskeletal disorders of the neck, upper extremity, and low back. [documento on-line] 2ª Ed. Cincinnati: NIOSH, 1997.

Odoardi, C., Battistelli, A & Montani, F. (2010). Can goal theories explain innovative work behaviour? The motivating power of innovation-related goals. *Bollettino Di Psicologia Applicata*, 3 (17), 261-262

Oldham, G. R. & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.

Pallant, J. (2011). *SPSS, Survival Manual* (4ªEd.). New York: McGraw-Hill.

Parker, S. K., Turner, N. & Williams, H. M. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652

Paulus, P. B. & Dzindolet, M. (2008). Social Influence, Creativity and Innovation. *Social Influence*, 3 (4), 228-247.

Parzefall, M. R., Seeck, H., & Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: A review. *LTA*, 2(08), 165-182.

Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V. & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8-24.

Pereira, A. (1999). Guia Prático de Utilização do SPSS – Análise de dados para ciências sociais e psicologia (2ª Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Perry-Smith, J. E. (2006). Social yet creative: the role of social relationships in facilitating individual creativity. *Academy of Management Journal*, 49 (1), 85-101.

Pestana, M. H. & Gageiro, J. N. (2008). Análise de Dados para Ciências Sociais – A complementaridade do SPSS (5ª Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Pundt, A., Erko, M. & Nerding, F. W. (2010). Innovative Behavior and the Reciprocal Exchange between Employees and Organizations. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 24 (2), 173-193.

Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T. & Sardesai, R. (2005). Determinants of innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model. *Creativity and Innovation Management*, 14 (2), 142-150.

Rank, J., Pace, V. L., & Frese, M. (2004). Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology*, 53(4), 518-528.

Rickards, T. (1996). The Management of innovation: Recasting the Role of Creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (1), 13-27.

Sampieri, R. H., Collado, C. F. & Lucio, P. B. (2006). *Metodologia de Pesquisa* (3ª Ed.). São Paulo: McGrawHill.

Sanders, K., Moorkamp, M., Torcka, N., Groeneveld, S., & Groeneveld, C. (2010). How to Support Innovative Behaviour?. *Technology and Investment*, 1, 59-68.

Saur-Amaral, I., Amaral, P. & Moreira, A. C. (2011). A Geração de Ideias. In J. G. L., Dantas & A. C., Moreira (Eds), *O Processo de Inovação* (pp. 43-75). Lisboa: Lidel

Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607

Shalley, C. E. & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15, 33-53

Sharan, D., Parijat, P., Sasidharan, A. P., Ranganathan, R & Mohandoss, M. (2011). Workstyle Risk Factors for Work Related Musculoskeletal Symptoms Among Computer Professionals in India. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 520-525.

Silva, C., Pereira, A., Amaral, V., Pereira, A., Vasconcelos, G., Rodrigues, V., Silvério, J. & Nossa, P. (2010). Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Importância da avaliação de fatores psicossociais para a saúde e bem-estar ocupacional. Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Universidade do Minho, Portugal, 4 a 6 de Fevereiro de 2010.

Souza, S. F., Carvalho, F. M., Araújo, T. M. & Porto, L. A. (2010). Fatores Psicossociais do Trabalho e Transtornos Mentais comuns em Electricitários. *Revista de Saúde Pública*, 44 (4), 710-717.

Stevens, J. (1986). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New Jersey: Erlbaum Associates.

Tabanelli, M. C., Depolo, M., Cooke, R. M. T., Sarchielli, G., Bonfiglioli, R., Mattioli, S. & Violante, F. S. (2008). *Int Arch Occup Environ Health*, 82, 1-12.

Taggar, S. (2002). Individual creativity and group ability to utilize individual creative resources: A multilevel model. *Academy of Management Journal*, 45(2), 315-330.

Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). Não há bela sem senão: A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia*, 21(1), 133-149.

Toomingas, A., Theorell, T., Michélsen, H., & Nordemar, R. (1997). Associations between self-rated psychosocial work conditions and musculoskeletal symptoms and signs. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 130-139.

Unsworth, K. (2001). Unpacking Creativity. *Academy of Management Review*, 26 (2), 286-297.

Urbach, T., Fay, D. & Goral, A. (2010). Extending the job design perspective on individual innovation: Exploring the effect of group reflexivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 1053-1064.

Van der Vegt, G.S. & Janssen, O. (2003). Joint Impact of Interdependence and Group Diversity on Innovation. *Journal of Management*, 29, 729-751.

Vinarski-Peretz, H., Binyamin, G. & Carmeli, A. (2011). Subjective relational experiences and employee innovative behaviors in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 290-304.

Voydanoff, P. (2005). The Effects of Community Demands, Resources, and Strategies on the Nature and Consequences of the Work-Family Interface: An Agenda for Future Research. *Family relations*, 54(5), 583-595.

West, M. A. & Altink, W. M. M. (1996). Innovation at Work: Individual, Group, Organizational, and Socio-historical Perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (1), 3-11.

West, M. A. (2006). *Developing creativity in organizations (Personal and Professional Development)*. Leicester: The British Psychological Society.

West, M. A. (2002). Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups. *Applied Psychology: an international review*, 51 (3), 355-424.

West, M. A. & Farr, J. L. (1990). Innovation at Work: Psychological and organizational strategies. In M. A., West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work* (pp. 1-13). West Sussex: Wiley.

Witt, L. A. & Carlson, D. S. (2006). *The Work-Family Interface and Job Performance: Moderating Effects of Conscientiousness and Perceived Organizational Support*, 11(4), 343-357.

Yuan, F. & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcomes expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.

Zhou, Y., Zhang, Y. & Montoro-Sánchez, A. (2011). Utilitarianism or romanticism: the effect of rewards on employees' innovative behaviour. *International Journal of Manpower*, 32 (1), 81-98.

ANEXOS

Anexo 1: Questionário Aplicado

Universidade da Beira Interior

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO E COMPORTAMENTOS DE INOVAÇÃO NO TRABALHO

No âmbito do **Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações do Departamento de Psicologia e Educação da Universidade da Beira Interior**, pretende-se levar a cabo uma investigação cujo objetivo é avaliar a Influência dos Fatores Psicossociais no Trabalho sobre os Comportamentos de Inovação no Contexto Laboral. Assim, a sua colaboração é muito importante e, para tal, solicita-se o preenchimento do seguinte questionário – o qual é **confidencial e anónimo**. Desde já muito obrigado pela sua colaboração.

Por favor, responda às questões a seguir formuladas, na qualidade de colaborador da empresa, e coloque uma cruz (X) no quadrado que melhor descreve o seu caso:

QUESTIONÁRIO SÓCIO-DEMOGRÁFICO

Idade: _____ | **Género:** Homem | Mulher | Transgénero

Estatuto Sócio-económico: Alto | Médio-Alto | Médio | Médio-Baixo | Baixo

Habilitações literárias: Não sabe ler nem escrever | 1º - 4º ano (1º ciclo do E.B.) |

5º-6º ano (2º ciclo do E.B.) | 7º-9º ano (3º ciclo do E.B.) | Ensino secundário | Ensino superior

Estado civil: Solteiro(a) | Casado(a) | Viúvo(a) | União de facto | Divorciado(a)

Emprego: Efectivo(a) | Contratado(a)

Tempo na Organização: _____

Função Desempenhada: _____

QUESTIONÁRIO DE FACTORES PSICOSSOCIAIS EM CONTEXTO DE TRABALHO COPSOQ II – Versão Média

(Kristensen, T., et al., 2001)

(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011 – versão provisória)

Das seguintes afirmações indique (X), por favor, a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1- Sempre 2- Frequentemente 3- Às vezes 4- Raramente 5- Nunca/quase nunca

1- Sempre 2- Frequentemente 3- Às vezes 4- Raramente 5- Nunca/quase nunca

	1 Sempre	2 Frequentemente	3 Às vezes	4 Raramente	5 Nunca/quase nunca
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas extra?					
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor ideias novas?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					
13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					
16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
18. O seu trabalho apresenta objetivos claros?					
19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
20. Sabe exactamente o que é esperado de si?					
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					
27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					

1- Sempre 2- Frequentemente 3- Às vezes 4- Raramente 5- Nunca/quase nunca

	1 Sempre	2 Frequentemente	3 Às Vezes	4 Raramente	5 Nunca/quase nunca
30. Com que frequência o seu supervisor imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu supervisor imediato?					
32. Com que frequência é que o seu supervisor imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					
33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que...

	1	2	3	4	5
36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
38. É bom no planeamento do trabalho?					
39. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo

1- Sempre 2- Frequentemente 3- Às vezes 4- Raramente 5- Nunca/quase nunca

	1 Sempre	2 Frequentemente	3 Às Vezes	4 Raramente	5 Nunca/quase nunca
40. Os funcionários ocultam informações uns aos outros?					
41. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					
43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
45. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					
46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.					

1- Extremamente 2- Muito 3- Moderadamente 4- Um pouco 5- Nada/quase nada

	1 Extremamente	2 Muito	3 Moderadamente	4 Um pouco	5 Nada/quase nada
51. O seu trabalho tem algum significado para si?					
52. Sente que o seu trabalho é importante?					
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					
54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					

Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...

56. As suas perspectivas de trabalho?					
57. As condições físicas do seu local de trabalho?					
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
59. O seu trabalho de uma forma global?					
60. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
61. Em geral, sente que a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

1- Extremamente 2- Muito 3- Moderadamente 4- Um pouco 5- Nada/quase nada

	1 Extremamente	2 Muito	3 Moderadamente	4 Um pouco	5 Nada/quase nada
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

1- Sempre 2- Frequentemente 3- Às vezes 4- Raramente 5- Nunca/quase nunca

	1 Sempre	2 Frequentemente	3 Às vezes	4 Raramente	5 Nunca/quase nunca
65. Dificuldades a adormecer?					
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
67. Fisicamente exausto?					
68. Emocionalmente exausto?					
69. Irritado?					
70. Ansioso?					
71. Triste?					
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

Nos últimos **12 meses**, no seu **local de trabalho**:

1- Sempre 2- Frequentemente 3- Às vezes 4- Raramente 5- Nunca/quase nunca

	1 Sempre	2 Frequentemente	3 Às vezes	4 Raramente	5 Nunca/quase nunca
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
75. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
76. Tem sido exposto a violência física?					

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE COMPORTAMENTOS DE INOVAÇÃO NO CONTEXTO LABORAL

(Janssen, 2000)

Das seguintes afirmações indique (X), por favor, a que mais se adequa ao seu caso, de acordo com a **frequência com que desempenha os seguintes comportamentos no trabalho**, recorrendo às seguintes alternativas:

- 1- Nunca
- 2- Esporadicamente (algumas vezes por ano)
- 3- Às vezes (uma vez por mês)
- 4- Regularmente (algumas vezes por mês)
- 5- Frequentemente (uma vez por semana)
- 6- Muito frequentemente (algumas vezes por semana)
- 7- Sempre (diariamente)

	1 Nunca	2 Esporadicamente	3 Às vezes	4 Regularmente	5 Frequentemente	6 Muito frequentemente	7 Sempre
1. Cria novas ideias para melhorias							
2. Procura novos métodos, técnicas ou instrumentos de trabalho							
3. Cria soluções originais para os problemas							
4. Mobiliza apoio/suporte para ideias inovadoras							
5. Procura aprovação para ideias inovadoras							
6. Faz com que membros importantes da organização se entusiasmem com ideias inovadoras							
7. Transforma ideias inovadoras em aplicações úteis							
8. Introduce, de forma sistemática, ideias inovadoras no contexto de trabalho							
9. Avalia a utilidade das ideias inovadoras							

Muito Obrigado pela Sua Colaboração.

Anexo 2: Escalas do questionário COPSOQ II

As opções de resposta para as questões no COPSOQ II são as seguintes:

- (a) Sempre; Frequentemente; Às vezes; Raramente; Nunca/Quase Nunca.
- (b) Sempre; Frequentemente; Às vezes; Raramente; Nunca/Quase Nunca (Itens invertidos).
- (c) Extremamente; Muito; Moderadamente; Um pouco; Nada/Quase Nada.
- (d) Extremamente; Muito; Moderadamente; Um pouco; Nada/Quase Nada (Itens Invertidos).
- (e) Excelente; Muito Boa; Boa; Razoável; Deficitária (itens invertidos)

Exigências no Trabalho

Escala	Item	Conteúdo	Opção de Resposta
Exigências Quantitativas	1	A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	a
	2	Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	a
	3	Precisa de fazer horas extra?	a
Ritmo de Trabalho	4	Precisa de trabalhar muito rapidamente?	a
Exigências Cognitivas	5	O seu trabalho exige a sua atenção constante?	a
	6	O seu trabalho requer que seja bom a propor ideias novas?	a
Exigências Emocionais	7	O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	a
	8	O seu trabalho exige emocionalmente de si?	a

Organização do Trabalho e Conteúdo do Trabalho

Escala	Item	Conteúdo	Opção de Resposta
Influência no Trabalho	9	Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	b
	10	Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?	b
	11	Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	b
Significado do Trabalho	12	Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?	b
	51	O seu trabalho tem algum significado para si?	d
Possibilidade de desenvolvimento	52	Sente que o seu trabalho é importante?	d
	53	Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?	d
	13	O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	b
Compromisso face ao local de Trabalho	14	O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	b
	15	O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	b
	54	Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	d
	55	Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	d

Relações Interpessoais e Liderança

Escala	Item	Conteúdo	Opção de Resposta
Previsibilidade	16	No seu local de trabalho é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	b
	17	Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	b
Transparência do papel laboral desempenhado	18	O seu trabalho apresenta objetivos claros?	b
	19	Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?	b
Recompensas	20	Sabe exactamente o que é esperado de si?	b
	21	O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	b
	22	A gerência do seu local de trabalho respeita-o?	b
Conflitos laborais	23	É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	b
	24	Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?	a
	25	Por vezes tem de fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?	a
Apoio social de colegas	26	Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?	a
	27	Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?	b
	28	Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?	b
Apoio social de supervisores	29	Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?	b
	30	Com que frequência o seu supervisor imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	b
	31	Com que frequência tem ajuda e apoio do seu supervisor?	b
Comunidade social no trabalho	32	Com que frequência é que o seu supervisor imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	b
	33	Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	b
	34	Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	b
Qualidade da Liderança	35	No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade? Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que:	b
	36	Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	b
	37	Dá prioridade à satisfação no trabalho?	b
	38	É bom no planeamento do trabalho?	b
	39	É bom a resolver conflitos?	b

Valores no local de Trabalho

Escala	Item	Conteúdo	Opção de Resposta
Confiança Horizontal	40	Os funcionários ocultam informações uns aos outros?	a
	41	Os funcionários ocultam informação à gerência?	a
	42	Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?	b
Confiança Vertical	43	A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	b
	44	Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?	b
Justiça e Respeito	45	A gerência oculta informação aos seus funcionários?	a
	46	Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	b
	47	As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?	b
	48	O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?	b

Interface Indivíduo-Trabalho

Escala	Item	Conteúdo	Opção de Resposta
Satisfação no Trabalho		Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...	
	56	As suas perspectivas de trabalho?	d
	57	As condições físicas do seu local de trabalho?	d
	58	A forma como as suas capacidades são utilizadas?	d
	59	O seu trabalho de uma forma global?	d
Insegurança Laboral	60	Sente-se preocupado em ficar desempregado?	c
Conflito trabalho-família	62	Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	c
	63	Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	c
	64	A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?	c

Saúde e Bem-Estar

Escala	Item	Conteúdo	Opção de Resposta
Saúde	61	Em geral sente que a sua saúde é...	e
Problemas em dormir		Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...	c
	65	Dificuldades a adormecer?	a
	66	Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	a
Burnout	67	Fisicamente exausto?	a
	68	Emocionalmente exausto?	a
Stress	69	Irritado?	a
	70	Ansioso?	a
Sintomas Depressivos	71	Triste?	a
	72	Falta de interesse por coisas quotidianas?	a
Auto-Eficácia	49	Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.	b
	50	É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.	b

Comportamentos ofensivos

Escala	Item	Conteúdo	Opção de Resposta
Bullying	73	Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?	a
	74	Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?	a
	75	Tem sido exposto a ameaças de violência?	a
	76	Tem sido exposto a violência física?	a

Anexo 3: Pedido de Autorização para aplicação do Questionário

Assunto: Questionário sobre Fatores Psicossociais no Trabalho e Comportamentos de Inovação em Contexto Laboral

Exmos. Senhores,

Enquanto discente da Universidade da Beira Interior, no curso de Psicologia do Trabalho e das Organizações, estou neste momento a iniciar a parte prática da minha dissertação de mestrado, da qual faz parte um estudo de investigação, cujo objetivo passa por analisar a relação que se estabelece entre fatores psicossociais do trabalho e os comportamentos de inovação em contexto laboral.

Para a prossecução dos meus objetivos, e uma vez que me encontro a estagiar nesta empresa, na área de Recrutamento e Selecção, optei por ponderar a aplicação dos questionários neste mesmo contexto, tendo decidido, entre várias possibilidades, escolher os colaboradores da Manutenção e Engenharia, mais especificamente Engenheiros e Responsáveis pela Manutenção de Aviões, Componentes e Motores, pela sua relevância para a problemática em estudo.

Neste sentido, venho por este meio solicitar autorização para aplicação do questionário supramencionado (e anexado) nesta unidade de negócio. O tempo de preenchimento do referido questionário será de, aproximadamente, 10 minutos e procurar-se-á assegurar que o seu preenchimento não irá interferir com o regular funcionamento das atividades.

Para que me seja possível tratar os dados recolhidos do referido questionário, e para uma entrega atempada da tese, estabeleci como limite temporal para a aplicação do mesmo o fim do mês de Fevereiro.

O questionário será conduzido numa base estritamente confidencial e a empresa não será identificada nos resultados finais. Todas as conclusões da investigação serão facultadas à empresa, sob a forma de relatório final.

Ciente de que compreenderá a importância que a V/ resposta terá para a efectivação da investigação que me propus efectuar, espero da parte de V. EX.^a o melhor acolhimento a este meu pedido.

No caso de se colocar alguma questão, disponibilizo o meu contacto – Telemóvel 963396541.

Agradeço, desde já, a atenção dispensada e aguardando a V/ resposta, com os meus melhores cumprimentos,

Vânia Pinheiro

Anexo 4: Caracterização Sócio-Demográfica²³

Tabela 1

Género

		Frequência absoluta	%
Válido	Homem	110	90.2
	Mulher	12	9.8
	Total	122	100.00

Tabela 2

Idade

N	122
Válido	122
Média	37.33
Mediana	35.00
Moda	30.00
Desvio padrão	9.57
Mínimo	22.00
Máximo	68.00

Tabela 3

Estatuto sócio-económico

		Frequência absoluta	%
Válido	Médio alto	7	5.7
	Médio	93	76.2
	Médio baixo	20	16.4
	Baixo	2	1.6
	Total	78	100.00

²³ Com o intuito de caracterizarmos a amostra em estudo recorreremos à estatística descritiva, procurando, assim descrever, de uma forma sumária, o conjunto de dados relativos à amostra do estudo.

Tabela 4

Habilitações literárias

		Frequência absoluta	%
Válido	7º ao 9º ano (3º ciclo do E.B.)	6	4.9
	Ensino secundário	76	62.3
	Ensino superior	40	32.8
	Total	122	100.00

Tabela 5

Estado civil

		Frequência absoluta	%
Válido	Casado(a)	64	52.5
	Solteiro(a)	34	27.9
	União de Facto	14	11.5
	Divorciado(a)	7	5.7
	Viúvo(a)	3	2.5
	Total	122	100.00

Tabela 6

Emprego

		Frequência absoluta	%
Válido	Efectivo(a)	120	98.4
	Contratado(a)	2	1.6
	Total	122	100.00

Tabela 7

Antiguidade na Organização

N	122
Válido	122
Média	12.70
Mediana	11.00
Moda	5.00
Desvio padrão	8.96
Mínimo	0.10
Máximo	40.00

Tabela 8

Função Desempenhada

		Frequência absoluta	%
Válido	TMA	90	73.8
	Engenheiro	32	26.2
	Total	122	100.00

Anexo 5: Análise Fatorial e Consistência do Instrumento COPSOQ II

Subescala Exigências no Trabalho

Análise Fatorial na Subescala Exigências no Trabalho

Tabela 1

Valores do KMO e do Teste de Esfericidade de Bartlett

Teste	Valor Observado
KMO	.67
Bartlett	145.45
df	28
Sig.	.000

Consistência Interna da Subescala Exigências no Trabalho

Tabela 2

Consistência interna da subescala Exigências no Trabalho

Alpha de Cronbach	Nº de Itens
.58	8

Tabela 3

Consistência Interna da subescala Exigências no Trabalho após supressão de itens

Itens	Alpha de Cronbach se o item for retirado
7	.49
8	.48
6	.53
4	.54
2	.55
3	.58
5	.65
1	.56

Análise do Conteúdo dos Itens e Atribuição de um Significado ao Padrão de Cargas Factoriais da Subescala Exigências no Trabalho

Posteriormente à verificação das características psicométricas para justificar a associação dos itens nos fatores, foi investigado se os itens representam o constructo teórico de forma adequada. Assim, uma vez obtida uma solução fatorial aceitável, em que todas as variáveis detêm uma carga significativa sobre um fator, importa atribuir um significado ao padrão de cargas fatoriais. As variáveis com cargas mais elevadas são consideradas mais importantes e, portanto, têm uma maior influência sobre o nome seleccionado para representar um fator. Neste sentido, procedeu-se à análise de todas as variáveis significativas para um fator particular e, dando maior ênfase aquelas variáveis com cargas mais elevadas, procurou-se atribuir um nome a cada um dos fatores que reflectisse de forma precisa a carga das variáveis sobre os fatores (Hair et. al, 2010) (cf. Tabela 4).

Tabela 4

Conteúdo dos Itens dos fatores e nome atribuído a cada um dos fatores

Fator	Itens	Carga Fatorial	Nome do Factor
1	7 – O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	.81	Exigências cognitivo- emocionais
	8 – O seu trabalho exige emocionalmente de si?	.80	
	6 – O seu trabalho requer que seja bom a propor ideias novas?	.66	
	4 – Precisa de trabalhar muito rapidamente?	.50	
2	2 – Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	.81	Exigências Quantitativas
	3 – Precisa de fazer horas extra?	.64	
	1 – A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	.53	

Subescala Organização do Trabalho e Conteúdo do Trabalho

Análise Fatorial na Subescala Organização do Trabalho e Conteúdo do Trabalho

Tabela 5

Valores do KMO e do Teste de Esfericidade de Bartlett

Teste	Valor Observado
KMO	.68
Bartlett	347.77
Df	66
Sig.	.000

Consistência Interna da Subescala Organização do Trabalho e Conteúdo do Trabalho

Tabela 6

Consistência interna da subescala Organização do Trabalho e Conteúdo do Trabalho

Alpha de Cronbach	Nº de Itens
.68	8

Tabela 7

Conteúdo dos Itens dos fatores e nome atribuído a cada um dos fatores

Fator	Itens	Carga Fatorial	Nome do Factor
1	11 – Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	.76	Influência no Trabalho
	13 – O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	.74	
	12 – Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?	.73	
	10 – Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?	.71	
	9 – Tem elevado grau de influência no seu trabalho?	.50	
2	53 – Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?	.81	Compromisso face ao local de trabalho
	54 – Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	.76	
	55 – Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	.73	

Subescala Relações Interpessoais e Liderança

Análise Fatorial na Subescala Relações Interpessoais e Liderança

Tabela 8

Valores do KMO e do Teste de Esfericidade de Bartlett

Teste	Valor Observado
KMO	.80
Bartlett	1182.34
df	231
Sig.	.000

Consistência Interna da Subescala Relações Interpessoais e Liderança

Tabela 9

Consistência interna da subescala Relações Interpessoais e Liderança

Alpha de Cronbach	Nº de Itens
.89	22

Tabela 10

Conteúdo dos Itens dos fatores e nome atribuído a cada um dos fatores

Fator	Itens	Carga Fatorial	Nome do Factor
1	32 – Com que frequência é que o seu supervisor imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	.74	Apoio e qualidade dos supervisores/chefias
	30 – Com que frequência é que o seu supervisor imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	.71	
	<i>Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que:</i>		
	36 – Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	.64	
	39 – É bom a resolver os conflitos?	.61	
	31 – Com que frequência tem ajuda e apoio do seu supervisor imediato?	.61	
	37 – Dá prioridade à satisfação no trabalho?	.58	

	20 – Sabe exactamente o que é esperado de si?	.81	
	19 – Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?	.77	
2	18 – O seu trabalho apresenta objetivos claros?	.66	Transparência do papel laboral desempenhado
	16 – No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	.49	
	33 – Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	.77	
	28 – Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?	.75	
3	34 – Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	.68	Comunidade social no Trabalho
	27 – Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?	.58	
	29 – Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?	.56	
	22 – A gerência do seu local de trabalho respeita-o?	.81	
4	23 – É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	.79	Reconhecimento
	21 – O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	.69	
	25 – Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?	.79	
	24 – Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?	.77	
5	26 – Por vezes tem de fazer coisas que considera desnecessárias?	.60	Conflitos Laborais
	38 – (em relação à sua chefia até que ponto considera que) É boa no planeamento do trabalho?	.42	

Subescala Valores no Local de Trabalho

Análise Fatorial na Subescala Valores no Local de Trabalho

Tabela 11

Valores do KMO e do Teste de Esfericidade de Bartlett

Teste	Valor Observado
KMO	.82
Bartlett	332.38
df	36
Sig.	.000

Consistência Interna da Subescala Valores no Local de Trabalho

Tabela 12

Consistência interna da subescala Valores no Local de Trabalho

Alpha de Cronbach	Nº de Itens
.71	3

Tabela 13

Conteúdo dos Itens dos fatores e nome atribuído a cada um dos fatores

Fator	Itens	Carga Fatorial	Nome do Factor
1	46 – Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	.42	Justiça e Respeito
	47 – As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?	.42	
	48 – O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?	.41	

Subescala Interface Trabalho/Família

Análise Fatorial na Subescala Interface Trabalho/Família

Tabela 14

Valores do KMO e do Teste de Esfericidade de Bartlett

Teste	Valor Observado
KMO	.62
Bartlett	268.94
Df	28
Sig.	.000

Consistência Interna da Subescala Interface Trabalho/Família

Tabela 15

Consistência interna da escala Interface Trabalho/Família

Alpha de Cronbach	Nº de Itens
.64	7

Tabela 16

Conteúdo dos Itens dos fatores e nome atribuído a cada um dos fatores

Fator	Itens	Carga Fatorial	Nome do Factor
1	63 – Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	.92	Conflito trabalho-família
	62 – Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	.85	
	64 – A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?	.77	
	<i>Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...</i>	.85	
2	58 – A forma como as suas capacidades são utilizadas?	.76	Satisfação no Trabalho
	59 – O seu trabalho de uma forma global	.74	
	56 – As suas perspectivas de trabalho	.57	
	57 – As condições físicas do seu local de trabalho?		

Subescala Saúde e Bem-Estar

Análise Fatorial na Subescala Saúde e Bem-Estar

Tabela 17

Valores do KMO e do Teste de Esfericidade de Bartlett

Teste	Valor Observado
KMO	.83
Bartlett	608.30
Df	55
Sig.	.000

Consistência Interna da Dimensão Saúde e Bem-Estar

Tabela 18

Consistência interna da escala Saúde e Bem-Estar

Alpha de Cronbach	Nº de Itens
.85	11

Tabela 19

Conteúdo dos Itens dos fatores e nome atribuído a cada um dos fatores

Fator	Itens	Carga Fatorial	Nome do Factor
	<i>Com que frequência nas últimas quatro semanas sentiu...</i>		
	68 – Emocionalmente exausto?	.83	
	70 – Ansioso?	.82	
	69 – Irritado?	.79	
1	71 – Triste?	.78	Fadiga Física e
	67 – Fisicamente exausto?	.74	Emocional
	72 – Falta de interesse por coisas quotidianas?	.73	
	65 – Dificuldades a adormecer?	.71	
	66 – Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	.66	
	49 – Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.	.82	
2	50 – É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.	.81	Auto-Eficácia
	61 – Em geral, sente que a sua saúde é...	.51	

Subescala Comportamentos Ofensivos

Análise Fatorial na Subescala Comportamentos Ofensivos

Tabela 20

Valores do KMO e do Teste de Esfericidade de Bartlett

Teste	Valor Observado
KMO	.56
Bartlett	278.56
Df	6
Sig.	.000

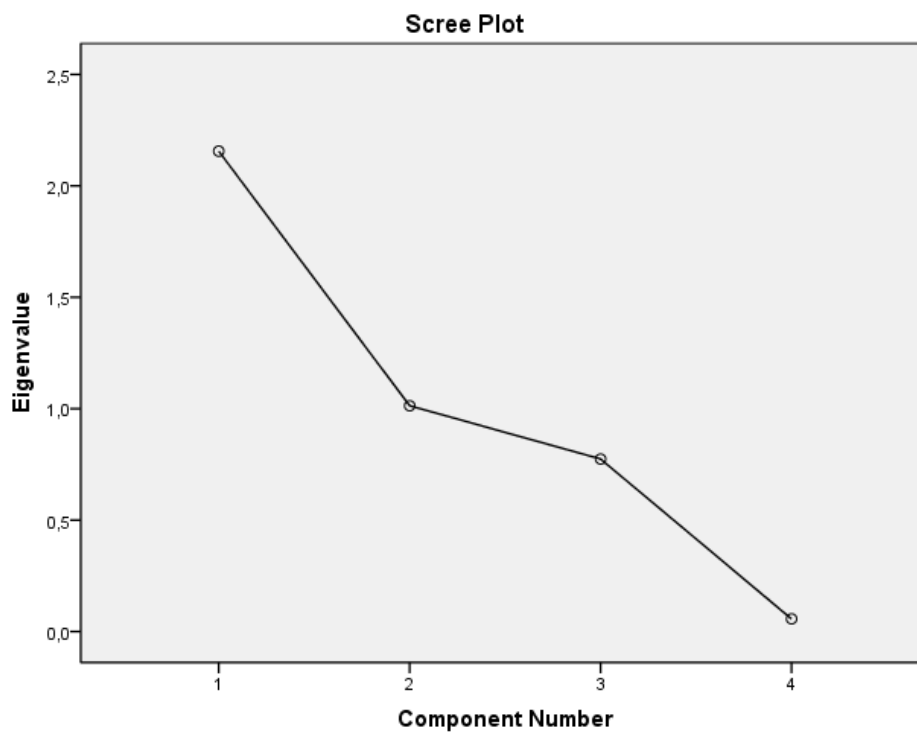


Figura 1. Scree Plot relativo à subescala Comportamentos Ofensivos

Anexo 6: Análise Fatorial e Consistência Interna da Escala Comportamentos de Trabalho Inovadores

Análise Fatorial na Escala Comportamentos de Trabalho Inovadores

Tabela 1

Valores do KMO e do Teste de Esfericidade de Bartlett

Teste	Valor Observado
KMO	.92
Bartlett	1035.49
df	36
Sig.	.000

Consistência Interna da Escala Comportamentos de Trabalho Inovadores

Tabela 2

Consistência interna da escala Comportamentos de Trabalho Inovadores

Alpha de Cronbach	Nº de Itens
.95	9

Anexo 7: Diferenças ao nível dos Comportamentos de Trabalho Inovadores em função das habilitações escolares e da antiguidade na organização

Tabela 1

Diferenças ao nível dos Comportamentos de Trabalho Inovadores em função das habilitações escolares – Resultados relativos à análise da variância unifatorial

	Habilitação Escolar			F (2,119)
	7º - 9º Ano ($\zeta = 6$)	Ensino Secundário ($\zeta = 76$)	Ensino Superior ($\zeta = 40$)	
	Média (DP)	Média (DP)	Média (DP)	
Comportamentos de Trabalho Inovadores	33.67 (16.42)	27.59 (9.34)	34.00 (9.65)	6.00** ²⁴

** $p < .01$

Tabela 2

Diferenças ao nível dos Comportamentos de Trabalho Inovadores em função das habilitações escolares – Resultados relativos ao Teste Post-Hoc de Gabriel

	Habilitação Escolar		
	7º - 9º Ano vs. Ensino Secundário	7º - 9º Ano vs. Ensino Superior	Ensino Secundário vs. Ensino Superior
	Comportamentos de Trabalho Inovadores	Ns	Ns

** $p < .01$

Tabela 3

Diferenças ao nível dos Comportamentos de Trabalho Inovadores em função da antiguidade na organização - Resultados relativos à análise da variância unifatorial

	Antiguidade na Organização (em anos)			F (2,119)
	≤ 7 ($\zeta = 47$)	> 7 e ≤ 15 ($\zeta = 39$)	> 15 ($\zeta = 36$)	
	Média (DP)	Média (DP)	Média (DP)	
Comportamentos de Trabalho Inovadores	28.98 (10.13)	28.64 (10.22)	32.78 (10.14)	1.93

²⁴ Recorremos à convenção dos asteriscos para assinalar as diferenças significativas.

Anexo 8: Estatística Bivariável – Correlação de Pearson

Tabela 1

Valores da Correlação de Pearson entre as variáveis

Variáveis	Comportamentos Inovação
Exigências Cognitivo-Emocionais	-,339**
Exigências Quantitativas	-,084
Influência no Trabalho	,513**
Compromisso face ao Local Trabalho	,197*
Apoio e Qualidade dos Superiores/Chefias	,124
Transparência do Papel Laboral Desempenhado	,138
Comunidade Social Trabalho	-,029
Reconhecimento	,280**
Conflitos de Tarefa	-,316**
Justiça e Respeito	,143
Conflito Trabalho/Família	-,228*
Satisfação no Trabalho	,183*
Fadiga Física e Emocional	-,126
Auto-Eficácia	,190*

** $p < .01$

* $p < .05$

Anexo 9: Regressão Hierárquica Múltipla dos Fatores Psicossociais no Trabalho sobre os Comportamentos de Trabalho Inovadores

Tabela 1

Regressão Hierárquica Múltipla dos Fatores Psicossociais no Trabalho sobre os Comportamentos de Trabalho Inovadores

Modelo		Beta	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
Modelo 1	Idade	.274	.434	.062	16.110
	Gênero	-.046	.636	.805	1.242
	Estatuto sócio-económico	-.075	.406	.925	1.081
	Habilitações Escolares	.113	.463	.322	3.103
	Emprego	-.036	.698	.899	1.113
	Antiguidade	-.045	.899	.062	16.237
	Função Desempenhada	.182	.309	.239	4.181
Modelo 2	Idade	.378	.207	.057	17.675
	Gênero	-.121	.157	.690	1.449
	Estatuto sócio-económico	-.020	.798	.841	1.189
	Habilitações Escolares	.191	.145	.296	3.380
	Emprego	.025	.751	.846	1.182
	Antiguidade	-.304	.313	.056	17.910
	Função Desempenhada	.002	.991	.203	4.921
	Exigências Cognitivo-Emocionais	-.100	.264	.631	1.584
	Exigências Quantitativas	.089	.331	.602	1.661
	Influência no Trabalho	.290	.004	.520	1.925
	Compromisso face ao Local Trabalho	.110	.252	.553	1.807
	Apoio e Qualidade dos Superiores/Chefias	.115	.264	.477	2.097
	Transparência do Papel Laboral Desempenhado	.127	.193	.533	1.875
	Comunidade Social Trabalho	-.112	.235	.575	1.738
	Reconhecimento	.128	.206	.497	2.010
	Conflitos Laborais	-.321	.001	.536	1.866
	Justiça e Respeito	-.112	.313	.407	2.455
	Conflito Trabalho/Família	-.066	.472	.604	1.657
	Satisfação Trabalho	.034	.739	.497	2.013
	Fadiga Física e Emocional	-.107	.256	.575	1.739
Auto-Eficácia	.252	.004	.685	1.460	