

A AVALIAÇÃO DA FELICIDADE NO LOCAL DE
TRABALHO: UM CASO DE ESTUDO

Catarina Morgado Fernandes Lopes Pereira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Gestão dos Serviços e da Tecnologia

Orientadora:

Prof.^a Doutora Ana Lúcia Henriques Martins, Prof.^a Auxiliar, ISCTE Business School,

Departamento de Marketing, Operações e Gestão Geral

Abril 2014

Resumo

Portugal atravessa actualmente uma crise financeira, económica e social, que tem gerado alterações em vários sectores da administração do Estado, incluindo no ensino superior público. O corpo docente desempenha um papel fundamental na prossecução dos objectivos institucionais e na qualidade de ensino e da investigação da instituição. A sua felicidade no local de trabalho influencia o seu desempenho. Neste contexto, o objectivo desta investigação é avaliar a felicidade no local de trabalho dos docentes de uma instituição de ensino superior público. A metodologia adoptada foi o estudo de caso, que incide sobre o ISCTE-IUL. Tendo por base o instrumento de quantificação da felicidade dos professores universitários, proposto por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), desenvolveu-se um modelo de investigação. O questionário que dele resultou foi aplicado à totalidade dos docentes do ISCTE-IUL, obtendo-se uma amostra de 84 docentes. As principais técnicas utilizadas na análise de dados foram os testes de hipóteses e a análise factorial.

Os resultados obtidos permitiram concluir que a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL é positiva, destacando-se a dimensão *bem-estar infra-estrutural* por ser a que apresenta maior nível médio de felicidade no local de trabalho, por oposição à dimensão *bem-estar económico*. A nível micro conclui-se que o acesso aos computadores e internet apresenta maior nível de felicidade no local de trabalho em oposição à adequação do tempo até à próxima possibilidade de promoção na carreira. Propõe-se um modelo alternativo à avaliação da felicidade no local de trabalho dos docentes de ensino superior universitário, com quatro dimensões: *Condição e Valorização Pessoal, Relações no Trabalho, Condições Estruturais e Reconhecimento Externo e Situação Económica e Confiança na Instituição*. Por fim, sugerem-se recomendações para incrementar a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL.

Palavras-chave: avaliação da felicidade no local de trabalho; ensino superior; caso de estudo; ISCTE-IUL

Sistema de Classificação JEL: M540 – Personnel Economics: Labor Management

Y40 – Dissertation

Abstract

Portugal is going through a financial, economic and social crisis, which has been generating changes in several sectors of State administration, including public higher education. The teaching faculty plays an important role in achieving the institutional goals, as well as improving the quality of education and research of the institution, and their happiness at work affects their performance. In this context, the purpose of this investigation is to measure the happiness at work of public higher education teachers. The methodology adopted was the case study that focuses on ISCTE-IUL. Based on the questionnaire for quantifying the happiness at work of university teachers, proposed by Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), we developed an investigation model. The questionnaire resulting from the investigation model has been applied to all the teachers of ISCTE-IUL, yielding a sample of 84 teachers. The main data analysis techniques used were focused on hypothesis tests and factor analysis.

The results of this investigation allowed us to conclude that happiness at work of ISCTE-IUL teachers is positive, with emphasis on the dimension *infrastructural wellness* by being the one which has the highest average level of happiness at work, in contrast to the *economic wellness* dimension. At a micro level, we concluded that the access to computers and to internet has the greater average level of happiness at work, as opposed to the suitability time until the next possible promotion. We propose an alternative model for measuring the happiness at work of higher education teachers, composed by four dimensions: *Personal Condition and Valuation*, *Labor Relationships*, *Structural Condition and External Recognition* and *Economic Situation and Confidence at the Institution*. Finally we make some recommendations to increase the happiness at work of the teachers of ISCTE-IUL.

Keywords: measuring happiness at work; higher education; case study; ISCTE-IUL

JEL Classification: M540 – Personnel Economics: Labor Management

Y40 – Dissertation

Índice Geral

Resumo	I
Abstract	II
Capítulo I – Introdução.....	1
1.1 Enquadramento	1
1.2 Objectivo geral.....	2
1.3 Objectivos específicos	2
1.4 Questões de investigação	3
1.5 Metodologia de investigação	3
1.6 Estrutura global da tese.....	4
Capítulo II - Revisão Bibliográfica	5
2.1 Introdução	5
2.2 O conceito de felicidade	5
2.3 A felicidade e a psicologia positiva	7
2.4 O conceito de felicidade no local de trabalho.....	9
2.5 A importância da felicidade no local de trabalho	11
2.6 Satisfação no local de trabalho vs felicidade no local de trabalho	13
2.7 Modelos de avaliação da felicidade no local de trabalho	15
2.8 Itens que permitem avaliar a felicidade no local de trabalho	16
2.9 Conclusão	17
Capítulo III – Metodologia	19
3.1 Introdução	19
3.2 Campo de investigação	19
3.3 Formulação das hipóteses	19
3.4 Instrumento de recolha de dados	23
3.5 Medição das variáveis independentes.....	25

3.6 Recolha de dados	26
3.7 Tratamento e análise dos dados	27
Capítulo IV – Resultados	28
4.1. Introdução	28
4.2. Caracterização do instituto universitário	28
4.3. Caracterização da amostra	28
4.3.1 Género.....	29
4.3.2 Qualificação académica	30
4.3.3 Número de anos de docência no ISCTE-IUL.....	30
4.3.4 Número de anos de docência no ensino superior.....	31
4.3.5 Idade	31
4.3.6 Categoria Profissional.....	31
4.3.7 Escola.....	33
4.3.8 Departamento.....	33
4.3.9 Distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL.....	34
4.4. Análise da felicidade no local de trabalho	34
4.4.1 Bem-estar económico	34
4.4.2 Bem-estar ambiental	35
4.4.3 Bem-estar infra-estrutural.....	36
4.4.4 Bem-estar social e académico.....	37
4.4.5 Bem-estar democrático	37
4.4.6 Análise global dos itens	38
4.5 Fiabilidade do instrumento de avaliação proposto	38
4.6 Análise global das dimensões da felicidade no local de trabalho.....	39
4.7 Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho por variável independente	40

4.7.1	Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>género</i>	42
4.7.2	Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>qualificação académica</i>	43
4.7.3	Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ISCTE-IUL</i>	44
4.7.4	Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ensino superior</i>	45
4.7.5	Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>idade</i>	45
4.7.6	Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>categoria profissional</i>	46
4.7.7	Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>Escola</i>	47
4.7.8	Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL</i>	49
4.7.9	Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>vínculo profissional</i>	50
4.8	Análise dos itens da felicidade no local de trabalho por variável independente	51
4.8.1	Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>género</i>	51
4.8.2	Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>qualificação académica</i>	52
4.8.3	Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ISCTE-IUL</i>	52
4.8.4	Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ensino superior</i>	53
4.8.5	Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>idade</i>	54

4.8.6	Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>categoria profissional</i>	55
4.8.7	Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>Escola</i>	56
4.8.8	Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL</i>	58
4.8.9	Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente <i>vínculo profissional</i>	59
4.9	Análise factorial pelo método de componentes principais	59
4.10	Sugestões de melhoria propostas pelos docentes do ISCTE-IUL	64
4.11	Sugestões de melhoria	65
Capítulo V – Conclusões		69
5.1	Principais conclusões.....	69
5.2	Súmula das recomendações à melhoria da felicidade no local de trabalho..	70
5.3	Limitações dos resultados da investigação	72
5.4	Perspectivas para investigações futuras.....	72
Bibliografia.....		74
Anexos.....		77
Anexo I – Questionário.....		77
Anexo II - Tabelas		82

Índice de Tabelas

Tabela 1: Itens que promovem a felicidade no local de trabalho	17
Tabela 2: Caracterização da amostra de acordo com as variáveis independentes <i>género e qualificação académica</i>	29
Tabela 3: Caracterização da amostra de acordo com as variáveis independentes <i>número de anos de docência no ISCTE-IUL e número de anos de docência no ensino superior</i>	30
Tabela 4: Caracterização da amostra de acordo com as variáveis independentes <i>idade e categoria profissional</i>	31
Tabela 5: Caracterização da amostra de acordo com a variável independente <i>vínculo profissional</i>	32
Tabela 6: Caracterização da amostra de acordo com a variável independente <i>distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL</i>	34
Tabela 7: Resultado da felicidade no local de trabalho na dimensão <i>Bem-estar Económico</i>	35
Tabela 8: Resultado da felicidade no local de trabalho na dimensão <i>Bem-estar Ambiental</i>	36
Tabela 9: Resultado da felicidade no local de trabalho na dimensão <i>Bem-estar Infra-Estrutural</i>	36
Tabela 10: Resultado da felicidade no local de trabalho na dimensão <i>Bem-Estar Social e Académico</i>	37
Tabela 11: Resultado da felicidade no local de trabalho na dimensão <i>Bem-estar Democrático</i>	38
Tabela 12: <i>Alfa de Cronbach</i> das dimensões do questionário proposto de avaliação da felicidade no local de trabalho.....	39
Tabela 13: Resultados das dimensões da felicidade no local de trabalho	40
Tabela 14: Matriz das componentes principais obtida através do método de rotação <i>Varimax</i> de análise factorial	61
Tabela 15: Sugestões de melhoria propostas pelos docentes do ISCTE-IUL	64

Índice de Figuras

Figura 1: Modelo de Investigação	23
Figura 2: Modelo de investigação proposto a partir da análise factorial.....	63

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Caracterização da amostra de acordo com a variável independente <i>Escola</i> .	33
Gráfico 2: Caracterização da amostra de acordo com a variável independente <i>departamento</i>	34

Índice de Tabelas em Anexo

Tabela A1: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade nas distribuições das dimensões segundo a variável independente <i>género</i>	82
Tabela A2: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>género</i>	82
Tabela A3: Teste <i>t</i> -Student à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>género</i>	82
Tabela A4: Teste de Mann-Whitney à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>género</i>	83
Tabela A5: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>qualificação académica</i>	83
Tabela A6: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>qualificação académica</i>	83
Tabela A7: Teste <i>t</i> -Student à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>qualificação académica</i>	84
Tabela A8: Teste de Mann-Whitney à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>qualificação académica</i>	84
Tabela A9: Teste de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ISCTE-IUL</i>	84
Tabela A10: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ISCTE-IUL</i>	85
Tabela A11: Teste ANOVA à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ISCTE-IUL</i>	85
Tabela A12: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ISCTE-IUL</i>	85
Tabela A13: Teste de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ensino superior</i>	86

Tabela A14: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ensino superior</i>	86
Tabela A15: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>idade</i>	87
Tabela A16: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>idade</i>	87
Tabela A17: Análise de comparações múltiplas nas dimensões segundo a variável independente <i>idade</i>	88
Tabela A18: Tabela das médias e desvio-padrão da felicidade no local de trabalho das dimensões segundo a variável independente <i>idade</i>	88
Tabela A19: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>categoria profissional</i> ..	88
Tabela A20: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>categoria profissional</i>	89
Tabela A21: Teste ANOVA à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>categoria profissional</i>	89
Tabela A22: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>categoria profissional</i>	89
Tabela A23: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>Escola</i>	89
Tabela A24: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>Escola</i>	90
Tabela A25: Teste ANOVA à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>Escola</i>	90
Tabela A26: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>Escola</i>	91
Tabela A27: Análise de comparações múltiplas das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>Escola</i>	91
Tabela A28: Médias e desvio-padrão da felicidade no local de trabalho das dimensões segundo a variável independente <i>Escola</i>	91
Tabela A29: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL</i>	92

Tabela A30: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL</i>	92
Tabela A31: Teste ANOVA à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL</i>	93
Tabela A32: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL</i>	93
Tabela A33: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>vínculo profissional</i>	93
Tabela A34: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>vínculo profissional</i>	93
Tabela A35: Teste <i>t</i> -Student à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>vínculo profissional</i>	94
Tabela A36: Teste de Mann-Whitney à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente <i>vínculo profissional</i>	94
Tabela A37: Média da distribuição nas dimensões segundo a variável independente <i>vínculo profissional</i>	94
Tabela A38: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>género</i>	94
Tabela A39: Teste de Mann-Whitney à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>género</i>	96
Tabela A40: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>qualificação académica</i>	97
Tabela A41: Teste de Mann-Whitney à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>qualificação académica</i>	99
Tabela A42: Média e desvio-padrão dos itens influenciados pela variável independente <i>qualificação académica</i>	100
Tabela A43: Teste de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ISCTE-IUL</i>	100
Tabela A44: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ISCTE-IUL</i>	104
Tabela A45: Análise de comparações múltiplas das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ISCTE-IUL</i>	105
Tabela A46: Médias e desvio-padrão da felicidade no local de trabalho nos itens segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ISCTE-IUL</i>	106

Tabela A47: Teste de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ensino superior</i>	106
Tabela A48: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ensino superior</i>	110
Tabela A49: Análise de comparações múltiplas das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>número de anos de docência no ensino superior</i>	111
Tabela A50: Média e desvio-padrão dos itens influenciados pela variável independente <i>número de anos de docência no ensino superior</i>	111
Tabela A51: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>idade</i>	112
Tabela A52: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>idade</i>	114
Tabela A53: Análise de comparações múltiplas das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>idade</i>	115
Tabela A54: Média e desvio-padrão dos itens influenciados pela variável independente <i>idade</i>	116
Tabela A55: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>categoria profissional</i>	116
Tabela A56: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>categoria profissional</i>	119
Tabela A57: Análise de comparações múltiplas das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>categoria profissional</i>	120
Tabela A58: Médias e desvio-padrão da felicidade no local de trabalho nos itens segundo a variável independente <i>categoria profissional</i>	120
Tabela A59: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>Escola</i>	121
Tabela A60: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>Escola</i>	125
Tabela A61: Análise de comparações múltiplas das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>Escola</i>	126
Tabela A62: Médias e desvio-padrão da felicidade no local de trabalho nos itens segundo a variável independente <i>Escola</i>	127
Tabela A63: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL</i>	127

Tabela A64: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL</i>	130
Tabela A65: Análise de comparações múltiplas das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL</i>	131
Tabela A66: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>vínculo profissional</i>	131
Tabela A67: Teste de Mann-Whitney à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente <i>vínculo profissional</i>	133
Tabela A68: Médias e desvio-padrão dos itens segundo a variável independente <i>vínculo profissional</i>	134
Tabela A69: Componentes da análise factorial pelo método das componentes principais e respectivos valores próprios e percentagem de variância explicada, para os 39 itens analisados	134

Índice de Figuras em Anexo

Figura A1: Scree plot da análise factorial pelo método das componentes principais para os 39 itens analisados	135
---	-----

Capítulo I – Introdução

Este capítulo pretende contextualizar a investigação, identificar o tema e apresentar os seus objectivos. Deste modo o capítulo inicia-se com uma contextualização da situação actual do ensino superior público português, bem como da importância do corpo docente das instituições de ensino superior. Em seguida definem-se os objectivos, geral e específicos, bem como as questões de investigação que deles decorrem. Posteriormente aborda-se a metodologia a seguir nesta investigação, e, por último, é apresentada a sequência a ser seguida na presente investigação, no sentido de se atingirem os objectivos propostos.

1.1 Enquadramento

Portugal atravessa actualmente uma profunda crise financeira, económica e social, que tem gerado desequilíbrios orçamentais e consequências negativas em vários sectores da administração do Estado, nomeadamente no ensino superior público.

O ensino superior público em Portugal tem vindo a atravessar várias mudanças, incluindo alterações ao estatuto da carreira docente do ensino superior público (Machado *et al.*, 2011). A falta de estabilidade no ensino superior público, agravada pelo não cumprimento das normas definidas nos Estatutos das Carreiras Docentes, e pelas alterações verificadas nas bases de financiamento do ensino superior público, tem gerado instabilidade nos vínculos laborais do corpo docente destas instituições, defraudando expectativas remuneratórias e de progressão na carreira (unicamente dependente de abertura de concurso público) (Vicente, 2014).

A este conjunto de factores acrescenta-se a contínua deterioração dos apoios financeiros e os apertados controlos de gestão (Machado *et al.*, 2011) que, globalmente, podem comprometer a felicidade no local de trabalho destes profissionais e a qualidade do serviço que prestam junto dos seus alunos, bem como influenciar negativamente o espaço dedicado à investigação, com consequências também na performance nacional em investigação científica e desenvolvimento.

Atendendo ao papel fundamental que o corpo docente desempenha na prossecução dos objectivos institucionais, na cultura organizacional e na qualidade de ensino da própria instituição (Altbach, 2003; Enders, 1999; Teichler, 2009, referidos por Machado *et al.*, 2011), com impacto determinante na aprendizagem e sucesso dos seus alunos,

considera-se pertinente avaliar a felicidade no local de trabalho destes profissionais numa instituição de ensino superior em Portugal.

1.2 Objectivo geral

De acordo com as considerações apresentadas, define-se como principal objectivo desta investigação avaliar o nível de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL.

1.3 Objectivos específicos

Do objectivo geral decorrem propósitos específicos que se pretendem atingir com a elaboração da presente dissertação, e que concorrem na concretização do objectivo geral. São estes:

- Identificar quais as dimensões da felicidade no local de trabalho, definidas por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), que mais e menos contribuem para o nível de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL.
- Identificar eventuais diferenças no nível de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL em cada uma das cinco dimensões da felicidade no local de trabalho, decorrentes de factores tais como *género, qualificação académica, número de anos de docência no ISCTE-IUL, número de anos de docência no ensino superior, idade, categoria profissional, escola, departamento e distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL*.
- Identificar eventuais diferenças no nível de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, em cada um dos itens das dimensões da felicidade no local de trabalho, decorrentes de factores tais como *género, qualificação académica, números de anos de docência no ISCTE-IUL, número de anos de docência no ensino superior, idade, categoria profissional, escola, departamento e distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL*.
- Verificar a adequação do instrumento proposto por Bhattacharjee Bhattacharjee (2010) ao contexto da presente investigação.
- Sugerir melhorias a implementar pelo ISCTE-IUL com vista ao incremento do nível de felicidade no local de trabalho dos seus docentes.

1.4 Questões de investigação

De acordo com o objectivo geral e os objectivos específicos definidos, esta investigação pretende responder às seguintes questões de investigação:

- **Q1** - Qual o nível médio de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL?
- **Q2** - Quais as dimensões da felicidade no local de trabalho, definidas por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), que mais contribuem para a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL?
- **Q3** - Quais os itens das cinco dimensões da felicidade no local de trabalho, definidas por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), que mais contribuem para a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL?
- **Q4** – Existem factores que influenciam e levam a diferenças no nível de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL?
- **Q5** – Será que o instrumento de avaliação proposto por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010) é ajustado à avaliação da felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL?
- **Q6** - Que aspectos devem ser considerados e melhorados pelo ISCTE-IUL por forma a incrementar o nível de felicidade no local de trabalho dos seus docentes?

1.5 Metodologia de investigação

De modo a avaliar a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, pretende-se desenvolver um questionário ajustado aos mesmos.

Entre os vários modelos de avaliação no local de trabalho analisados, o questionário de quantificação da felicidade no local de trabalho dos professores universitários, desenvolvido por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), é aquele que melhor se adapta ao âmbito e objectivo desta investigação, pois permite quantificar a felicidade no local de trabalho dos professores universitários. A presente investigação irá recorrer a este instrumento de avaliação, devidamente ajustado ao âmbito e objectivo desta investigação.

De acordo com o descrito anteriormente, a presente dissertação caracteriza-se por ser uma pesquisa por caso de estudo, pois, de acordo com Yin (2009), o investigador detém pouco ou nenhum controlo sobre os fenómenos e, os mesmos apresentam um perfil contemporâneo.

1.6 Estrutura global da tese

Alinhada com os objectivos anteriormente apresentados, a presente dissertação estrutura-se em cinco capítulos:

Capítulo I – Introdução: Expõe o contexto da investigação, os objectivos geral e específicos a atingir, as questões de investigação, a metodologia de investigação a adoptar, e por último, a estrutura global da dissertação.

Capítulo II – Revisão da Literatura: Apresenta o enquadramento teórico face aos principais conceitos relacionados com o foco desta investigação, que lhe servem de suporte conceptual. O capítulo irá iniciar-se com uma breve abordagem ao conceito de felicidade e da sua relação com a psicologia positiva, abordando de seguida o conceito de felicidade no local de trabalho, a sua importância e comparação com o conceito de satisfação no local de trabalho. Por fim, irá fazer referência a alguns modelos de avaliação da felicidade no local de trabalho e os itens utilizados para a medir.

Capítulo III – Metodologia: Irá expor primeiramente as hipóteses de investigação e o modelo de investigação proposto. Nos pontos seguintes será apresentado o método de recolha de dados e as especificações das variáveis independentes. Por último serão identificadas as técnicas de análise de dados a utilizar.

Capítulo IV – Resultados: Irá apresentar os resultados obtidos através da análise de dados, na qual serão utilizadas as técnicas estatísticas, como testes de hipóteses e análise factorial, de acordo com as especificações do Capítulo III.

Capítulo V – Conclusões: Irá apresentar as principais conclusões da investigação, tendo em conta os objectivos, questões de investigação e hipóteses de investigação definidas. Este capítulo apresentará também um conjunto de recomendações de melhoria a implementar pelo ISCTE-IUL, com vista ao aumento do nível de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL.

Capítulo II - Revisão Bibliográfica

2.1 Introdução

Neste capítulo propõe-se a apresentação de um suporte conceptual ao desenvolvimento da investigação, por forma a ir ao encontro do objectivo geral proposto nesta dissertação que pretende avaliar a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL.

Deste modo o capítulo inicia-se com uma abordagem ao conceito de felicidade. De seguida é elaborada uma revisão da relação entre a felicidade e a psicologia positiva, já que a atenção conferida à felicidade decorre da emergência da psicologia positiva, que, por sua vez, promove os estados e atitudes positivas, legitimando assim a pertinência do estudo da temática da felicidade.

Após esta contextualização visita-se o conceito de felicidade no local de trabalho e a sua importância. Consequentemente, e devido à comum indistinção dos conceitos de satisfação e de felicidade no local de trabalho, é apresentada uma comparação entre os mesmos. Por último são abordados alguns modelos de avaliação da felicidade no local de trabalho disponíveis na literatura, bem como os itens que estes utilizam para avaliar a felicidade no local de trabalho.

2.2 O conceito de felicidade

A definição da felicidade é um tema bem mais antigo do que as recentes pesquisas efectuadas sobre o mesmo, existindo um vasto e crescente número de estudos que procuram definir a felicidade (Amorim e Campos, 2002; Bendassolli, 2007; Kesebir e Diener, 2008, referido por Fisher, 2010).

Já na Grécia Antiga, filósofos como Sócrates, Aristóteles e Platão defendiam que a felicidade se traduzia em levar uma boa vida, virtuosa e devotada à intelectualidade e à filosofia, mas nunca associada ao trabalho (Bendassolli, 2007). Sócrates introduz uma alteração ao paradigma até então aceite, passando a defender que a felicidade dependia do próprio indivíduo, sendo a filosofia o caminho para a atingir, em detrimento do antigo paradigma que defendia que a felicidade dependia dos desígnios dos Deuses (Bendasolli, 2007; Ferraz *et al.*, 2007). Aristóteles dá seguimento à doutrina levada a cabo por Sócrates, concluindo que os objectivos perseguidos pela humanidade, tais

como a beleza, riqueza, saúde e poder, eram os meios para atingir a felicidade (Ferraz *et al.*, 2007).

Mais tarde, ainda na Grécia e Roma antigas, surgem outras visões sobre a felicidade que perduraram ao longo dos tempos. Segundo Bendassolli (2007), uma dessas visões, o epicurismo, defendida por Epicuro, filósofo grego da Grécia Antiga, propunha que a felicidade se centrava no prazer, ou na ausência de dor física, e o seu argumento centrava-se na ideia de que a felicidade provinha do cultivo do pensamento, autoconhecimento e prudência, como forma de dispersar a angústia mental e a ansiedade. Bendassolli (2007) refere ainda outra visão sobre a felicidade, o estoicismo, defendida por filósofos estóicos, tais como Séneca, a qual propunha a redução radical do número das aspirações e desejos, argumentando que, ou se desejava muito e se aumentavam os meios para realizar tais desejos, ou então desejava-se menos de modo a ajustar-se aos recursos.

A partir do Iluminismo, o mundo ocidental começa a acreditar e defender que todo o ser humano tem o direito a atingir a felicidade (Ferraz *et al.*, 2007).

Filósofos e investigadores têm definido a felicidade de várias formas (Amorim e Campos, 2002; Bendassolli, 2007). A maior divisão sobre a temática da felicidade centra-se na visão do hedonismo, que aborda a felicidade como uma sensação agradável e de juízo favorável, e na visão do eudemonismo, que implica fazer o que é moralmente correcto, que tem significado, ser fiel a si mesmo e ser virtuoso (Ryan e Deci, 2001 e Ryff e Singer, 2008, referidos por Fisher, 2010).

Ao longo dos séculos, várias definições de felicidade foram construídas, sendo que quer a filosofia, quer a psicologia têm tentado definir a felicidade abordando várias perspectivas (Fisher, 2010). Apresentam-se de seguida algumas definições e percepções de felicidade:

- **Amorim e Campos:** “A felicidade é uma manifestação pessoal, decorrente de predisposições intrínsecas da personalidade e das influências do meio” (Amorim e Campos, 2002:4);
- **Seligman:** Felicidade consiste em três elementos: experienciar emoções positivas, estar envolvido nas actividades da vida e encontrar um sentido de

propósito ou significado para a vida (Seligman 2002, referido por Money *et al.*, 2009);

- **Cloninger:** Felicidade é a compreensão lúcida e coerente sobre o mundo, que se concretiza numa forma harmoniosa de vivência de uma boa vida, feliz, sábia e virtuosa (Cloninger, 2004, referido por Ferraz *et al.*, 2007);
- **Biswas-Diener e Dean:** Felicidade é a frequente experiência de emoções agradáveis, a ausência relativa de sentimentos desagradáveis, e um sentimento geral de satisfação com a vida (Biswas-Diener e Dean, 2007);
- **Ferraz *et al.*:** “Felicidade é uma emoção básica caracterizada por um estado emocional positivo, com sentimentos de bem-estar e de prazer, associados à percepção de sucesso e à compreensão coerente e lúcida do mundo” (Ferraz *et al.*, 2007:234);
- **Bendassolli:** “Felicidade é um excesso ou a obstinada luta para afastar qualquer sensação de falta ou vazio” (Bendassolli, 2007:59);
- **Diener:** Felicidade é composta por três componentes: a avaliação cognitiva da vida que se refere à satisfação com a vida, o efeito positivo e efeito negativo, ambos relacionados com as emoções (Diener, 2008, referido por Weitz, 2011);
- **Martin:** Amar a própria vida e valorizá-la de várias formas que se caracterizam pelo prazer amplo e sentimento de profundo significado (Martin, 2007).

Podemos verificar das definições apresentadas que estas poderão ser divididas em dois grandes grupos. Enquanto alguns autores apresentam percepções e definições de felicidade que privilegiam os aspectos positivos, incorporando os princípios da psicologia positiva (visitados no subcapítulo seguinte), outros autores apresentam uma visão que enaltece a ausência de aspectos negativos na sua percepção e definição de felicidade.

2.3 A felicidade e a psicologia positiva

A felicidade tem atraído a atenção de filósofos desde os primórdios da história escrita, mas apenas recentemente começou a fazer parte da pesquisa em psicologia (McMahon, 2006, referido por Fisher, 2010).

De acordo com Bakker *et al.* (2008, referidos por Field e Buitendach, 2011), até ao ano de 2008 os psicólogos ainda não se tinham totalmente convencido sobre os estados

positivos e a psicologia positiva. Contudo, mais recentemente e por volta desse mesmo ano, segundo Maddux (2008, referido por Fiel e Buitendach, 2011), assiste-se a uma alteração orientada para a psicologia positiva, onde o foco principal incide sobre os estados de espírito positivos.

O surgimento da psicologia positiva no início do século XXI vem assim conferir legitimidade à atenção atribuída à felicidade e a outros estados positivos (Fisher, 2010).

A temática da psicologia positiva foi impulsionada por Seligman e Csikszentmihalyi (2000), e valoriza os estados e experiências positivas, em oposição ao modelo anteriormente dominante que atribuía uma atenção desproporcional às experiências negativas tais como o *stress*, doença, depressão e outras experiências negativas similares (Fisher, 2010). Para Seligman e Csikszentmihalyi (2000), a psicologia positiva apresenta como principal objectivo a transição de uma disciplina baseada numa perspectiva de cura, para uma perspectiva que enfatiza a prevenção.

De acordo com Paschoal *et al.* (2010), estudos levados a cabo por Albuquerque e Troccóli (2004), e por Warr (2007), demonstram que a tendência recente da literatura tem apontado para os aspectos positivos das pessoas e organizações, aproximando os conceitos de felicidade e bem-estar, tornando-os temas recorrentes na literatura sobre a psicologia das organizações. Já Field e Buitendach (2011) defendem que o conceito de felicidade inclui os conceitos de bem-estar e de bem-estar subjectivo.

Bem-estar pode ser definido, de acordo com Ryan e Deci (2001) como “experiência e funcionamento psicológico óptimo”. O bem-estar subjectivo (que se refere à forma como os indivíduos avaliam o quão felizes são, ou quão boa é a sua qualidade de vida, através das suas percepções subjectivas sobre felicidade e bem-estar), termo introduzido por Diener (2000), tornou-se o maior foco nos estudos sobre a temática do bem-estar (Field e Buitendach, 2011). De acordo com Ryan e Deci (2000), Scheier *et al.* (2001), Diener e Biswas-Diener (2000) e Cloninger (2004), referidos por Ferraz *et al.* (2007), existe um vasto conjunto de estudos e publicações sobre a temática da felicidade, verificando-se que grande parte destes prefere a utilização do termo “bem-estar subjectivo”, ao invés do uso do termo “felicidade”, de modo a evitar ambiguidade sobre este último.

De acordo com Paschoal *et al.* (2010), o estudo científico sobre a temática da felicidade no local de trabalho é ainda recente, o que torna a identificação e sistematização dos seus antecedentes uma tarefa bastante desafiante.

2.4 O conceito de felicidade no local de trabalho

O conceito de felicidade no local de trabalho é um conceito actual, legitimado como consequência da ênfase conferida à temática da psicologia positiva, e que abrange conceitos como a satisfação no local de trabalho e o envolvimento profissional dos trabalhadores (iOpener Ltd, 2010; Fisher, 2010).

Segundo um estudo publicado pela Universidade de Kent (2013), a psicologia positiva defende que as pessoas felizes e que apresentam estados positivos tendem a ser bem-sucedidas no local de trabalho, e que, surpreendentemente, não é o sucesso que promove a felicidade no local de trabalho de cada um, mas é a felicidade desses indivíduos que tende a fazer com que estes sejam bem-sucedidos.

De acordo com Achor (2011), 90% da felicidade dos indivíduos é determinada não pelo mundo exterior, mas sim pela forma como o cérebro processa esse mundo. O mesmo autor refere que apenas 25% do sucesso no local de trabalho pode ser explicado através do Quociente de Inteligência, enquanto os restantes 75% de sucesso profissional são explicados através dos níveis de optimismo, apoio social e capacidade para encarar o sucesso como um desafio e não como uma ameaça.

A maioria das formas e métodos de educação, estilos de gestão e modo como cada indivíduo motiva o seu próprio comportamento são sustentadas por uma fórmula para o sucesso (Achor, 2011). Esta fórmula faz pressupor que quanto mais o indivíduo trabalhar, maior será o seu sucesso, e consequentemente mais elevada será a sua felicidade. No entanto, e segundo Achor (2011) e a University of Kent (2013), esta fórmula foi desenvolvida da forma inversa, já que cada vez que o cérebro experiencia um sucesso, o indivíduo altera o objectivo do seu sucesso. Deste modo, se a felicidade se encontra após o sucesso, o cérebro nunca será capaz de a atingir.

Segundo Achor (2012), investigadores da área da psicologia positiva, como Seligman e Csikszentmihalyi, têm vindo a sugerir e propor que o indivíduo seja capaz de aumentar o seu nível de pensamentos positivos, de modo a que o cérebro experiencie um modo

positivo que lhe permita funcionar de forma mais otimizada do que a verificada quando o cérebro se encontra em estado negativo, neutro ou de *stress*.

Está provado que um cérebro em estado positivo promove o aumento dos níveis de energia, criatividade e inteligência do indivíduo (Achor, 2012; Fisher, 2010). Segundo estudos efectuados por Achor (2011), um cérebro em modo positivo é 31% mais produtivo do que em modo negativo, neutro ou em *stress*, o que significa que a fórmula para o sucesso pode ser invertida, através do treino do cérebro para ser capaz de operar em modo positivo.

Verifica-se então que são vários os entendimentos que coexistem actualmente em relação ao que é a felicidade no local de trabalho e a forma como é atingida. Neste contexto, são apresentadas algumas definições de felicidade no local de trabalho:

- **Achor:** Felicidade no local de trabalho é a alegria sentida quando nos esforçamos por alcançar o nosso potencial, e que ocorre ao longo do caminho para atingir o potencial pessoal, e não apenas quando esse potencial é atingido (Achor, 2012).
- **Edmunds e Pryce-Jones:** A felicidade no local de trabalho é fazer, de forma consciente, o melhor uso dos recursos, e para tal, cada um tem que superar os desafios que enfrenta. Apreciar os momentos altos e gerir os momentos baixos ajuda os indivíduos a maximizar o seu desempenho e a atingir o seu potencial, construindo não apenas a sua felicidade, mas também a felicidade dos outros (Edmunds e Pryce-Jones, 2008, referido por Saenghiran, 2013).
- **Chiumento:** A felicidade no local de trabalho é desfrutar das boas relações laborais, desenvolvimento de carreira, sentir-se valorizado e bem tratado (Chiumento, 2007).
- **Seligman:** As pessoas sentem-se mais felizes no seu local de trabalho quando demonstram prazer, se sentem comprometidas, têm bons relacionamentos, pertencem a algo maior e realizam os seus próprios objectivos (Seligman, 2002, referido por Park *et al.*, 2004).
- **Saenghiran:** A felicidade no local de trabalho é ter sentimentos de prazer, experiências afectivas positivas, bons sentimentos, satisfação, e sentir que a vida profissional tem um significado (Saenghiran, 2013).

2.5 A importância da felicidade no local de trabalho

A importância de se compreender a felicidade contextualizada no local de trabalho é crescente. No entanto, segundo Paschoal *et al.* (2010), existem poucos modelos teóricos e empíricos sobre as variáveis que a determinam.

Paschoal *et al.* (2010) referem que os principais estudos sobre a temática da felicidade no local de trabalho referem-se a fenómenos relacionados com o bem-estar no trabalho, tais como o *stress* ocupacional e o esgotamento profissional. Para os mesmos autores, estes dois últimos termos referem-se a situações negativas experienciadas em contexto laboral, não abordando de uma forma directa as experiências positivas dos colaboradores.

De acordo com Money *et al.* (2008), no início do século XXI o contexto de trabalho das organizações como um todo começa a incluir as noções de psicologia positiva e de bem-estar. Nesta altura, o comportamento organizacional é desenvolvido no sentido de encorajar os aspectos mais positivos da natureza humana, com vista à melhoria do desempenho no local de trabalho (Seligman e Csikszentmihalyi, 2000, referido por Money *et al.*, 2008).

A globalização, a competitividade, as novas tecnologias e sistemas de informação são factores que originam nas organizações a necessidade de deterem recursos, *know-how* e competências que lhes permitam adaptar à mudança contínua, por forma a serem capazes de manter ou melhorar a sua posição competitiva nos mercados onde actuam (Palma *et al.*, 2005; Weitz, 2011; Costa, 2013).

Consequentemente, e de acordo com Amorim e Campos (2002) e Oswald *et al.* (2012), as organizações têm vindo a valorizar cada vez mais os seus colaboradores como parte integrante e essencial do seu património, passando a adoptar procedimentos e medidas de gestão que reconhecem a importância da capacidade laboral, com o intuito de promover a felicidade dos indivíduos no local de trabalho.

Estes últimos autores, bem como Paschoal *et al.* (2010), consideram que o reconhecimento da importância dos colaboradores como um activo intangível por parte das organizações origina a necessidade das mesmas passarem a apresentar um ambiente de trabalho capaz de proporcionar um excelente desempenho dos indivíduos, equipas e departamentos.

Esta tendência, na perspectiva de Amorim e Campos (2002), Paschoal *et al.* (2010) e Achor (2012), permite o desenvolvimento pessoal e humano, que por sua vez promove vantagens competitivas para as organizações da economia moderna.

Para os indivíduos, o papel profissional que desempenham passa a ser parte integrante da sua identidade pessoal, pois dada a grande quantidade de tempo do dia-a-dia que passam no local de trabalho, um dos meios pelos quais procuram sentir-se valorizados e obter a sua auto-estima é exactamente através do trabalho. Deste modo, os trabalhadores têm vindo a valorizar as organizações que reconhecem a importância dos seus colaboradores e que os apoiam e compreendem a relevância da felicidade no local de trabalho (Gavin e Mason, 2004; Smith, 2007, referido por Sharma e Jyoti, 2010; Scott, 2008; Paschoal *et al.*, 2010; Kerns e Ko, 2010).

Estudos levados a cabo por Scott (2008), Fisher (2010), Kerns e Ko (2010) e Saenghiran (2013) demonstram que a presença da felicidade no local de trabalho, para além de evitar situações dispendiosas para as organizações, gera bastantes benefícios tanto para as organizações como para os indivíduos.

Por um lado, a ausência ou a evidência de fracos níveis de felicidade no local de trabalho apresenta uma elevada correlação positiva com o fraco desempenho económico das organizações (Cooper e Wood, 2011). Os mesmos autores referem que efeitos negativos, tais como a ausência por doença, fraca contribuição para o trabalho, e a elevada rotatividade do pessoal, consequência da quase ou total inexistência de felicidade no local de trabalho, são altamente dispendiosos para as organizações.

Por outro lado, as organizações obtêm benefícios decorrentes da promoção e verificação da felicidade no local de trabalho, tais como o aumento do desempenho e produtividade, melhoria da eficiência, motivação dos grandes talentos das organizações, atracção de novos talentos e aumento da retenção dos mesmos (Fisher, 2010; Oswald *et al.*, 2012; Lutterbie e Pryce-Jones, 2013).

Os contributos dos vários autores possibilitam, deste modo, afirmar que a felicidade no local de trabalho permite por um lado evitar custos, e por outro, obter benefícios, que, de forma conjunta, concorrem para a vantagem competitiva das organizações.

2.6 Satisfação no local de trabalho vs felicidade no local de trabalho

Segundo Fisher (2010), a felicidade no local de trabalho é um conceito mais amplo e abrangente, que inclui os conceitos de satisfação no local de trabalho e envolvimento profissional. Estes diferentes conceitos, por sua vez, conduzem a resultados positivos para as organizações.

É importante distinguir os conceitos de felicidade no local de trabalho, satisfação no local de trabalho e envolvimento profissional, já que são conceitos diferentes, relacionados entre si, e que surgem comumente confundidos na literatura existente sobre a temática da felicidade no local de trabalho.

Existem vários estudos que demonstram que a felicidade no local de trabalho promove o desempenho dos seus trabalhadores de forma acentuada (Scott,2008; Kerns e Ko,2010; Oswald *et al.*, 2012; Lutterbie e Pryce-Jones, 2013). No entanto, segundo o iOpener Ltd (2010) e Judge *et al.* (2001, referido por Lutterbie e Pryce-Jones, 2013), não existem estudos e dados tão consistentes e lineares que comprovem que a satisfação no local de trabalho seja capaz de promover o desempenho.

De acordo com o iOpener Ltd (2010), estudos e investigações levados a cabo em indivíduos que apresentam níveis elevados de felicidade no local de trabalho, permitiram concluir que os mesmos indivíduos apresentam elevados níveis de satisfação no local de trabalho e de envolvimento profissional. Contudo, de acordo com as mesmas investigações e pesquisas referidas pelo iOpener Ltd (2010), indivíduos que apresentam altos níveis de satisfação no local de trabalho, ou altos níveis de envolvimento profissional, não apresentam necessariamente níveis elevados de felicidade no local de trabalho. Os resultados obtidos nestes estudos permitiram ao iOpener Ltd (2010) concluir que o conceito de felicidade no local de trabalho é um conceito mais abrangente e mais importante do que os conceitos de satisfação no local de trabalho e de envolvimento profissional.

Segundo Scott (2008), Tillman e Tillman (2008) e Malik *et al.* (2011), a satisfação no local de trabalho é determinada por factores tais como salário, condições de trabalho e benefícios. De acordo com a premissa de que o conceito de felicidade no local de trabalho inclui os conceitos de satisfação no local de trabalho e de envolvimento profissional (Fisher, 2010; iOpener Ltd, 2010), é possível afirmar que a felicidade no

local de trabalho é também influenciada pelos factores que acabamos de referir. No entanto, de acordo com Benz e Frey (2004) e Pryce-Jones (2008, referido por Scott, 2008), a felicidade no local de trabalho é determinada em maior escala pelo controlo e autonomia detido pelos colaboradores no local de trabalho. De facto, deter controlo sobre determinados aspectos do seu trabalho impulsiona os indivíduos a atingirem o seu próprio potencial (Pryce-Jones, 2008, referido por Scott, 2008).

É ainda importante frisar que o conceito de satisfação no local de trabalho é bastante mais antigo do que o conceito de felicidade no local de trabalho, tendo sido desenvolvido na década de 60 e 70 do século XX. Os estudos e pesquisas efectuadas sobre a satisfação no local de trabalho baseavam-se no tipo de organizações existente nessa época, que se caracterizavam por apresentar modelos mecanicistas e estruturas mais rígidas e mais marcadas pela hierarquia do que aquelas que podem ser encontradas nas organizações da actualidade (iOpener Ltd, 2010).

Não havendo uma definição única para satisfação no local de trabalho, pelo contrário, existindo até alguma ambiguidade na sua definição, a validação deste conceito fica ameaçada (Zhang, 2006). De seguida são apresentadas algumas propostas de definição de satisfação no local de trabalho:

- **Locke:** Estado emocional intimamente relacionado com as avaliações positivas e negativas das experiências laborais (Locke, 1969, referido por Malik *et al.*, 2010).
- **Vroom:** Orientações afectivas por parte dos indivíduos relativamente aos papéis que ocupam no seu local de trabalho (Vroom, 1982, referido por Zhang, 2006).
- **Kreis e Brockopp:** A satisfação no local de trabalho relaciona-se com a auto percepção de cada indivíduo sobre a realização das necessidades através do trabalho (Kreis e Brockopp, 1986, referido por Malik *et al.*, 2010).
- **Weiss e Cropanzano:** A satisfação no local de trabalho representa a avaliação pessoal de cada um sobre o seu trabalho e contexto laboral (Weiss e Cropanzano, 1996, referido por Malik *et al.*, 2010).
- **Evans:** Satisfação no local de trabalho é o estado de espírito que é determinado pelo grau de percepção de cada individuo relativamente à realização das necessidades que o seu trabalho requer (Evans, 1997, referido por Tillman e Tillman, 2008).

- **Corsini:** A atitude dos profissionais relativamente ao seu posto de trabalho/emprego, expressa por vezes na forma de gostar ou não gostar do trabalho (pagamento de recompensas, promoções e reconhecimento), ou gostar ou não gostar do contexto do trabalho (condições de trabalho e benefícios) (Corsini, 1999:516, referido por Tillman e Tillman, 2008).
- **McNamara:** A satisfação no local de trabalho é definida como os sentimentos ou estado de espírito de cada um relativamente à natureza do seu trabalho, que pode ser influenciada por uma variedade de factores, tais como a qualidade da relação mantida com os supervisores, a qualidade do ambiente físico no qual trabalham, o grau de realização sentido no trabalho, entre outros factores (McNamara, 1999, referido por Malik *et al.*, 2010).

Da análise das propostas de definição apresentadas, verificamos que a satisfação no local de trabalho apresenta uma orientação para os estados emocionais e afectivos, estados de espírito e gostos pessoais do indivíduo perante o desempenho do seu trabalho.

O conceito de felicidade no local de trabalho, por seu lado, está intimamente relacionado com a psicologia positiva e com os estados positivos, temática desenvolvida sobretudo no início do século XXI (Lutterbie e Pryce-Jones, 2013).

2.7 Modelos de avaliação da felicidade no local de trabalho

De acordo com Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), a utilização de índices de felicidade na avaliação do bem-estar subjectivo é uma técnica que actualmente já está bastante instituída. No entanto, o uso de índices de felicidade para medir a felicidade no local de trabalho não é muito frequente.

Em 2004, Kahneman desenvolveu e apresentou um método que visava quantificar a felicidade no local de trabalho, de nome “Método de Reconstrução do Dia”. Este método assenta na aplicação de um breve questionário ao inquirido, e propõe que o mesmo escreva um pequeno diário sobre as memórias relativas ao seu dia de trabalho (Bhattacharjee e Bhattacharjee, 2010).

Em 2007 é apresentado um questionário de auto-avaliação dos trabalhadores, desenvolvido por Kerns, com o objectivo de medir a performance e a felicidade no local

de trabalho dos colaboradores. Este questionário divide-se em duas dimensões, sendo que uma pretende avaliar o desempenho e a outra a felicidade no local de trabalho. O questionário é constituído por 15 afirmações, às quais se requer ao inquirido que responda de acordo com uma escala que varia entre 1 (Não concordo nada) e 10 (Concordo totalmente).

Em 2010 é apresentado um questionário que pretende avaliar a felicidade no local de trabalho dos professores universitários. Desenvolvido por Bhattacharjee e Bhattacharjee, o questionário apresenta 25 afirmações, divididas em 5 dimensões: bem-estar económico; bem-estar ambiental; bem-estar infra-estrutural; bem-estar académico e social e bem-estar democrático. Em cada dimensão são apresentadas cinco afirmações, a que o respondente faz corresponder a opção com que melhor se identifica, numa escala que varia entre 1 (Não concordo nada) e 5 (Concordo fortemente). Neste questionário é ainda pedido aos inquiridos que forneçam informação pessoal de caracterização académica e demográfica, pelo que o questionário proposto por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), em algumas circunstâncias, poderá não ser anónimo. Este questionário baseou-se em alguns índices de avaliação da felicidade já existentes, nomeadamente o Gross Happiness Index.

O iPPQ – iOpener People and Performance Questionnaire, inicialmente desenvolvido por Edmunds em 2009, é um questionário disponível online, no sítio do iOpener Institute. O questionário apresenta 25 questões que pretendem recolher *feedback* dos inquiridos, de modo a avaliar a sua felicidade no local de trabalho, bem como identificar eventuais inconsistências ou problemas no local de trabalho. Como consequência da análise efectuada, o iOpener Institute propõe a elaboração de algumas recomendações para aumentar e melhorar a felicidade no local de trabalho dos indivíduos, equipas ou até mesmo organizações (Lutterbie e Pryce-Jones, 2013).

2.8 Itens que permitem avaliar a felicidade no local de trabalho

Estudos e pesquisas desenvolvidos sobre a temática da felicidade no local de trabalho evidenciam alguns itens que contribuem para a promoção da referida felicidade. Os vários contributos destes autores permitiram a elaboração de uma sistematização dos vários itens que permitem avaliar a felicidade no local de trabalho, e os respectivos autores que os propõem. Esta sistematização é apresentada na Tabela 1.

Tabela 1: Itens que promovem a felicidade no local de trabalho

	Gavin e Mason, 2004	Krueger e Killham, 2005	Sirota <i>et al.</i> , 2005	Chimento, 2007	Happiness Works, 2007	Kerns, 2007	Fisher, 2010	Kerns e Ko, 2010	Cooper e Wood, 2011	City&Guilds, 2012	iOpener Ltd, 2013	Jobsite, 2013	University of Kent, 2013
Relação com os colegas.	X	X	X	X	X		X	X	X	X			X
O trabalho em si.			X	X	X			X		X			
Relação e comunicação entre as chefias e os colaboradores.	X	X		X	X		X	X			X	X	
Equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.				X	X				X	X			
Variedade de tarefas.				X	X				X				X
Trabalho faz a diferença e tem um propósito.	X			X		X				X			X
Equipa de trabalho.				X	X								
Reconhecimento.		X	X	X	X				X	X	X		
Remuneração e salário.				X	X					X			
Autonomia e controlo.	X				X			X	X	X	X		X
Ambiente de trabalho.	X				X			X		X			X
Formação e desenvolvimento	X		X		X					X			X
Perspectiva de progressão na carreira.										X	X		
Posto de trabalho seguro.		X	X	X				X					
Trabalho flexível.									X	X			
Atitudes pessoais.		X				X					X		

Fonte: Elaboração própria

Para além dos itens representados, os itens utilizados por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010) nas dimensões que estes autores consideram, já mencionado nos modelos de avaliação da felicidade no local de trabalho, visam avaliar a felicidade no local de trabalho, mas para o caso específico de professores do ensino superior.

2.9 Conclusão

A felicidade é um conceito abordado desde a Grécia Antiga, pelo que o número de definições e percepções sobre este conceito é bastante vasto. Algumas das definições e percepções sobre a felicidade enaltecem a ausência de aspectos negativos, enquanto outras valorizam os aspectos positivos, evidenciando as influências da psicologia positiva.

A emergência da temática da psicologia positiva, nomeadamente na literatura sobre indivíduos e organizações, tem vindo a enaltecer a importância da felicidade, conferindo legitimidade ao estudo e interesse crescente sobre as temáticas de felicidade e de felicidade no local de trabalho.

A importância do conceito de felicidade no local de trabalho é elevada, pois permite aumentar os níveis de produtividade, desempenho e motivação dos indivíduos, que por sua vez contribuem para a vantagem competitiva das organizações, pois para além de evitar efeitos negativos dispendiosos, contribuem positivamente para a obtenção de benefícios para as organizações.

O conceito de felicidade no local de trabalho inclui os conceitos de satisfação no local de trabalho e de envolvimento profissional. No entanto, é comum que os conceitos de satisfação no local de trabalho e de felicidade no local de trabalho, apesar de estarem relacionados, surjam indiferenciados na literatura sobre esta temática.

A felicidade no local de trabalho é, portanto, um conceito mais abrangente, e que por sua vez promove o desempenho dos indivíduos e a satisfação no local de trabalho. No entanto, não existem dados suficientemente consistentes e lineares que sejam capazes de demonstrar que a satisfação no local de trabalho contribui para o desempenho dos indivíduos e para a felicidade no local de trabalho dos mesmos.

O conceito de satisfação no local de trabalho, desenvolvido na década de 60, privilegia os estados emocionais e afectivos, estados de espírito e gostos pessoais dos indivíduos perante o seu trabalho. Por seu lado, o conceito de felicidade no local de trabalho, desenvolvido no início do século XXI, está intimamente relacionado com a psicologia positiva e estados positivos.

Apesar de existirem já alguns métodos de avaliação da felicidade no local de trabalho, existem poucos modelos teóricos e empíricos sobre as variáveis que a determinam, tornando a sistematização e identificação dos seus antecedentes numa tarefa bastante desafiante. No entanto, o contributo de vários autores permitiu a identificação de um conjunto de itens que estes acreditam serem capazes de avaliar a felicidade no local de trabalho.

Podemos assim afirmar que o tema da felicidade no local de trabalho tem vindo a ganhar destaque na literatura, aspecto que poderá traduzir e ser resultado da gradual e crescente sensibilização dos gestores e das organizações para este tópico. A estabilização de uma ferramenta genérica capaz de avaliar persiste como um *gap* na literatura.

Capítulo III – Metodologia

3.1 Introdução

Este capítulo pretende apresentar o modelo de investigação sobre a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL e a metodologia a ser seguida para o analisar, tendo por base os objectivos de investigação e a revisão da literatura anteriormente apresentadas.

Deste modo o capítulo inicia-se com a caracterização do contexto onde se insere esta investigação. De seguida são apresentadas as hipóteses de investigação e o consequente modelo, bem como o instrumento de recolha de dados proposto. Posteriormente serão explicitadas as especificações das variáveis independentes do questionário proposto e o método de recolha de dados. Por último apresentam-se as técnicas de análise de dados a utilizar para validação do modelo proposto e resposta às questões de investigação.

3.2 Campo de investigação

A presente investigação apresenta como foco a avaliação da felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, de todas as suas escolas.

3.3 Formulação das hipóteses

Tal como evidenciado na revisão da literatura, segundo Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010) a quantificação da felicidade no local de trabalho dos professores de ensino superior é mensurada de acordo com cinco dimensões – *Bem-estar Económico*, *Bem-estar Ambiental*, *Bem-estar Infra-estrutural*, *Bem-estar Social e Académico* e *Bem-estar Democrático*. De forma a proceder-se à avaliação do nível de felicidade no local de trabalho percebida pelos docentes do ISCTE-IUL, são usadas as dimensões do instrumento desenvolvido por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010).

Ainda de acordo com Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), as variáveis *género*, *qualificação académica*, *número de anos de docência no ISCTE-IUL*, e *número de anos de docência no ensino superior* podem influenciar o grau de felicidade no local de trabalho dos professores universitários. Neste contexto, considera-se pertinente testar se no caso do ISCTE-IUL, o género dos docentes, a qualificação académica dos docentes, o número de anos de docência no ISCTE-IUL e o número de anos de docência no

ensino superior também influenciam o seu grau de felicidade no local de trabalho. Deste modo formulam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H1: O **gênero** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das cinco dimensões de felicidade no local de trabalho.

H1': O **gênero** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens das dimensões de felicidade no local de trabalho.

H2: A **qualificação académica** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das cinco dimensões de felicidade no local de trabalho.

H2': A **qualificação académica** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens das dimensões de felicidade no local de trabalho.

H3: O **número de anos de docência no ISCTE-IUL** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das cinco dimensões de felicidade no local de trabalho.

H3': O **número de anos de docência no ISCTE-IUL** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens das dimensões de felicidade no local de trabalho.

H4: O **número de anos de docência no ensino superior** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das cinco dimensões de felicidade no local de trabalho.

H4': O **número de anos de docência no ensino superior** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens das dimensões de felicidade no local de trabalho.

A variável *idade*, apesar de não ser analisada por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), é analisada em vários estudos sobre a felicidade no local de trabalho, tais como Benz e Frey (2004), Coetzee e Rothmann (2005, referido por Field e Buitendach, 2011), Ferraz

et al. (2007), Paschoal *et al.* (2010), City & Guilds (2012), Oswald *et al.* (2012), Lutterbie e Pryce Jones (2013) ou University of Kent (2013). Contudo, os escalões etários utilizados diferem consoante os autores. A variável idade é ainda analisada num estudo levado a cabo por Machado *et al.* (2011) que visa avaliar a motivação e satisfação dos docentes do ensino superior em Portugal, e no qual a variável *idade* influencia de forma significativa a motivação dos docentes. Face ao descrito, formula-se a seguinte hipótese de investigação:

H5: A **idade** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das cinco dimensões de felicidade no local de trabalho.

H5': A **idade** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens das dimensões de felicidade no local de trabalho.

Considera-se que as variáveis *categoria profissional*, *escola* e *departamento* caracterizam os docentes do ISCTE-IUL e podem, portanto, influenciar o grau de felicidade no local de trabalho percebida por estes. Enquanto a variável *categoria profissional* deriva da legislação nacional, as variáveis *escola* e *departamento* decorrem da estrutura organizacional do ISCTE-IUL. Por conseguinte formulam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H6: A **categoria profissional** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das cinco dimensões de felicidade no local de trabalho.

H6': A **categoria profissional** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens das dimensões de felicidade no local de trabalho.

H7: A **escola** a que pertencem os docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das cinco dimensões de felicidade no local de trabalho.

H7’: A **escola** a que pertencem os docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens das dimensões de felicidade no local de trabalho.

H8: O **departamento** a que pertencem os docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das cinco dimensões de felicidade no local de trabalho.

H8’: O **departamento** a que pertencem os docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens das dimensões de felicidade no local de trabalho.

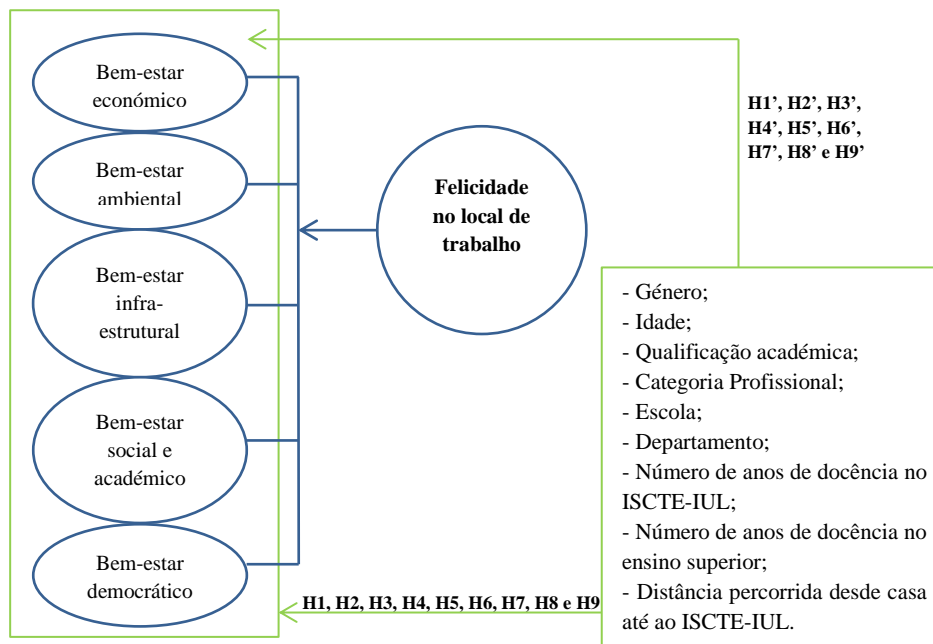
Devido ao facto dos docentes deterem algum grau de autonomia relativamente ao desempenho de parte do seu trabalho não presencialmente na instituição de ensino, considera-se que a variável *distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL* pode influenciar o nível de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL. Face ao exposto, formula-se a seguinte hipótese de investigação:

H9: A **distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL** pelos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das cinco dimensões de felicidade no local de trabalho.

H9’: A **distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL** pelos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens das dimensões de felicidade no local de trabalho.

Tendo por base as hipóteses de investigação formuladas, desenvolveu-se o modelo de investigação apresentado na Figura 1.

Figura 1: Modelo de Investigação



3.4 Instrumento de recolha de dados

A revisão da literatura permitiu a obtenção de um suporte conceptual ao desenvolvimento de um instrumento de avaliação da felicidade no local de trabalho de professores de ensino superior, mais concretamente dos docentes do ISCTE-IUL.

Assim, e de acordo com os objectivos desta investigação e do modelo de investigação, desenvolveu-se um questionário composto por quatro partes. A primeira parte é constituída por informação pessoal de caracterização académica, a segunda e terceira por questões caracterizadoras da situação pessoal do indivíduo no local de trabalho, e a quarta parte é composta pelas indicações individuais sobre os aspectos a melhorar com vista ao aumento da felicidade no local de trabalho.

As questões presentes na primeira e segunda parte do questionário correspondem às variáveis que permitirão testar as hipóteses de investigação apresentadas anteriormente.

Para a construção da segunda parte do instrumento de avaliação da felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, foram adoptadas as cinco dimensões (*bem-estar económico*, *bem-estar ambiental*, *bem-estar infra-estrutural*, *bem-estar social e académico* e *bem-estar democrático*) apresentadas por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010). Assim, e de acordo com os objectivos desta investigação, esta irá concentrar-se

nos itens referentes à felicidade no local de trabalho dos professores universitários, adaptados à realidade do ISCTE-IUL. No ajustamento dos itens, dois deles (ter água potável disponível na instituição de ensino superior e a instituição de ensino superior planear *academic cocurricular programs* para os estudantes) não foram considerados por não constituírem relevância no campo desta investigação, pelo que esta parte se centrará assim num total de vinte e três itens. A adaptação das cinco dimensões ao campo desta investigação é explicitada em seguida:

Bem-estar económico – Nesta dimensão são considerados aspectos que dizem respeito ao salário e outros incentivos, tempo entre promoções de carreira, posto de trabalho e carga de trabalho. No questionário, esta dimensão engloba os itens de D1_1 a D1_5.

Bem-estar ambiental – Esta dimensão relaciona-se com as instalações e comodidade proporcionadas, com a predisposição de mudar de local de trabalho e confiança e entreaajuda entre colegas. Esta dimensão é avaliada pelos itens D2_1 a D2_5 do questionário.

Bem-estar infra-estrutural – Considera as condições da biblioteca, o ambiente limpo e ecológico, acesso aos computadores e internet do departamento e o acesso e condições dos gabinetes. Esta dimensão reúne os itens de D3_1 a D3_4 do questionário.

Bem-estar social e académico – Contempla o reconhecimento social devido à profissão, reputação da instituição relativamente a outras instituições de ensino superior em Portugal e cedência de autorização e promoção da participação em actividades académicas fora das instalações da instituição. No questionário, esta dimensão abrange os itens de D4_1 a D4_4.

Bem-estar democrático – Esta dimensão diz respeito à relação com as chefias, obtenção de licença sabática e à consideração por parte da escola, da opinião relativa a assuntos académicos e sugestões de melhoria, bem como dos assuntos a serem leccionados. Esta dimensão inclui os itens de D5_1 a D5_5 do questionário.

Para o desenvolvimento da terceira parte do questionário foi considerado um conjunto de itens que permite avaliar a felicidade no local de trabalho, e cujo contributo decorreu de vários autores, como já anteriormente apresentado no subcapítulo 2.8. Esta parte é medida pelos itens A_01 a A_18 do questionário.

A escala de medição a ser aplicada na presente investigação, na segunda e terceira partes do questionário, será uma escala do tipo *Likert* de sete pontos, em que 1 significa “discordo fortemente” e 7 “concordo fortemente”, contrastando com a escala de *Likert* de cinco pontos usada no instrumento proposto por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010). Optou-se por uma escala de sete pontos, em substituição de uma de cinco, de modo a obter-se uma maior discriminação de respostas, e assim permitir uma mais fácil discriminação do nível de felicidade no local de trabalho dos indivíduos.

Com o propósito de avaliar a adequabilidade do questionário e a boa interpretação dos itens, foi elaborado um pré-teste do mesmo, junto de um docente do ISCTE-IUL, no dia 20 de Dezembro de 2013. Na sequência do pré-teste foram realizados alguns ajustamentos de modo a garantir o anonimato dos inquiridos.

3.5 Medição das variáveis independentes

Nesta secção são apresentadas as especificações das variáveis independentes.

Para efeitos da presente investigação, a variável *idade* encontra-se definida em cinco escalões: até 30 anos inclusive, de 31 a 40 anos inclusive, de 41 a 50 anos inclusive, de 51 a 60 anos inclusive e de 61 a 70 anos inclusive.

A *qualificação académica*, para efeitos da presente investigação, é formulada em três categorias: licenciatura, mestrado e doutoramento.

A variável *categoria profissional* utiliza a terminologia das categorias de ensino superior universitário português, encontrando-se definida em dez subcategorias: Assistente, Assistente Convidado, Professor Auxiliar (sem agregação), Professor Auxiliar (com agregação), Professor Auxiliar Convidado, Professor Associado (sem agregação), Professor Associado (com agregação), Professor Associado Convidado, Professor Catedrático e Professor Catedrático Convidado.

Relativamente à variável *Escola*, esta teve por base a estrutura do ISCTE-IUL, estando definida em quatro categorias: ISCTE Business School, Escola de Sociologia e Políticas Públicas, Escola de Ciências Sociais e Humanas e Escola de Tecnologias e Arquitectura.

Ainda de acordo com a estrutura do ISCTE-IUL definiu-se a variável *departamento* em dezasseis grupos: Antropologia, Arquitectura e Urbanismo, Ciência Política e Políticas

Públicas, Ciências e Tecnologias da Informação, Contabilidade, Economia, Economia Política, Finanças, História, Marketing Operações e Gestão Geral, Matemática, Métodos de Pesquisa Social, Métodos Quantitativos para a Gestão e Economia, Psicologia Social e das Organizações, Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, e Sociologia. Estes grupos foram construídos tendo por base informação disponível *online* no site institucional do ISCTE-IUL.

A variável *número de anos de docência no ISCTE-IUL* e a variável *número de anos de docência no ensino superior* são ambas formuladas, para efeitos da presente investigação, em oito escalões: 0 a 4 anos, 5 a 9 anos, 10 a 14 anos, 15 a 19 anos, 20 a 24 anos, 25 a 29 anos, 30 a 34 anos e 35 anos ou mais.

A variável *distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL*, para efeitos da presente investigação, foi agrupada em quatro grupos: até 5,0 km inclusive, de 5,1 km a 10 km inclusive, de 10,1 km a 20 km inclusive e mais de 20 km.

3.6 Recolha de dados

Inicialmente, o pedido de preenchimento do questionário foi enviado à totalidade de docentes do ISCTE-IUL, ou seja, à população desta investigação. No entanto, apenas responderam ao questionário os docentes que assim o entenderam, e portanto, a amostra da população da presente investigação é uma amostra por conveniência. Este tipo de amostra caracteriza-se por ser uma amostra não aleatória, pois as probabilidades dos elementos da população fazerem parte da amostra não são iguais entre si (Marôco, 2011).

Os questionários foram enviados a todos os docentes do ISCTE-IUL via endereço de correio electrónico, contendo um *link* que submetia para a disponibilização *online* do questionário, na plataforma *Google Forms*. O envio decorreu em duas fases, tendo a primeira ocorrido a 14 de Janeiro de 2014 e a segunda a 3 de Fevereiro de 2014. A recolha dos endereços de correio electrónico dos docentes do ISCTE-IUL foi realizada à data de 9 de Janeiro de 2014, através do *site* institucional do ISCTE-IUL, importando referir que nesta recolha não foram considerados os monitores, bolsiros de 3º ciclo e investigadores auxiliares convidados, por apresentarem uma actividade docente inexistente ou irrelevante para esta investigação.

3.7 Tratamento e análise dos dados

A análise de dados irá recorrer a várias técnicas estatísticas e envolverá fases distintas. Numa fase inicial proceder-se-á à caracterização da amostra dos docentes do ISCTE-IUL, através da utilização de técnicas de análise descritiva.

Posteriormente serão efectuados os testes de hipóteses, para os quais será necessária a verificação de um conjunto de pressupostos, sendo que a validação dos pressupostos será efectuada consoante as análises a serem realizadas. Por fim realiza-se uma análise de componentes principais.

O *software* utilizado para o tratamento de dados é o *SPSS Statistics* (versão 20).

Capítulo IV – Resultados

4.1. Introdução

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos sobre a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL.

Assim, o capítulo inicia-se com a caracterização do ISCTE-IUL e caracterização da amostra. Em seguida procede-se à análise da felicidade no local de trabalho, avaliando-se posteriormente a fiabilidade do instrumento de avaliação proposto. Mais à frente expõe-se uma análise global das dimensões da felicidade no local de trabalho, e procede-se ao teste das hipóteses formuladas no Capítulo 3. Por último será efectuada uma análise de componentes principais, terminando com as conclusões.

4.2. Caracterização do instituto universitário

O ISCTE-IUL caracteriza-se por ser uma instituição pública de ensino superior, com regime de Fundação Pública, gerida em direito privado. Encontra-se dividido em quatro Escolas, que por sua vez se subdividem em departamentos, num total de dezasseis departamentos. Da ISCTE Business School fazem parte os departamentos de Contabilidade; Economia; Finanças; Marketing, Operações e Gestão Geral; Métodos Quantitativos para a Gestão e Economia; e Recursos Humanos e Comportamento Organizacional. A Escola de Sociologia e Políticas Públicas inclui os departamentos de Métodos de Pesquisa Social; Ciência Política e Políticas Públicas; Sociologia; e História. A Escola de Ciências Sociais e Humanas engloba os departamentos de Economia Política, Psicologia Social e das Organizações; e Antropologia. Por último, a Escola de Tecnologias e Arquitectura abrange os departamentos de Matemática, Ciências e Tecnologias da Informação; e Arquitectura e Urbanismo.

4.3. Caracterização da amostra

Ao longo do processo de recolha de dados foram recolhidos um total de 84 questionários numa população que totaliza 472 docentes do ISCTE-IUL.

A taxa de retorno obtida de questionários preenchidos nesta investigação foi de 17,8%. De acordo com Alreck (1995, referido por Pinheiro *et al.*, 2004) e Fox (1987, referido por Pinheiro *et al.*, 2004) uma taxa de retorno dita normal ronda os 5 a 10%, e a taxa de

retorno de questionários não preenchidos ronda, segundo Bravo (2001, referido por Pinheiro *et al.*, 2004), uma taxa de 40%. Podemos concluir que a taxa de retorno obtida nesta investigação é superior ao valor normal indicado pelos autores anteriormente mencionados.

Tendo por base o modo de preenchimento do questionário disponibilizado *online*, que requeria respostas a todas as questões e balizava o tipo de resposta a dar pelos inquiridos, todas as respostas obtidas foram validadas.

Com o intuito de avaliar o perfil dos docentes do ISCTE-IUL, foram consideradas as seguintes variáveis: *género, qualificação académica, número de anos de docência no ISCTE-IUL, número de docência no ensino superior, idade, categoria profissional, Escola, departamento, distância de casa até ao ISCTE-IUL e vínculo profissional*, tal como referido no Capítulo III.

Em função dos dados recolhidos, houve a necessidade de agrupar determinadas categorias de algumas variáveis independentes devido ao número reduzido de observações em algumas categorias. O agrupamento das categorias das variáveis será apresentado na subsecção correspondente a cada uma das variáveis independentes.

A caracterização da amostra segundo as variáveis *género e qualificação académica* é apresentada na Tabela 2.

Tabela 2: Caracterização da amostra de acordo com as variáveis independentes *género e qualificação académica*

Variável Independente	Subcategorias	Percentagem de docentes
Género	Feminino	35,7%
	Masculino	64,3%
Qualificação Académica	Não doutorado	17,9%
	Doutorado	82,1%

4.3.1 Género

Relativamente à variável independente *género*, através da Tabela 2 é possível verificar que mais de metade dos elementos da amostra (64,3%) é do sexo masculino.

4.3.2 Qualificação académica

A variável independente *qualificação académica* foi inicialmente inquirida de acordo com três categorias (licenciatura, mestrado e doutoramento). No entanto, devido ao número reduzido de observações nas categorias “licenciatura” e “mestrado” desta variável independente, procedeu-se à reformulação das suas categorias. Assim, a variável *qualificação académica* passa a considerar duas categorias: “não doutorado” e “doutorado”. Através da Tabela 2 é possível verificar que a grande maioria dos elementos da amostra (82%) são doutorados, e que apenas 17,9% são não doutorados, ou seja, têm licenciatura ou mestrado.

4.3.3 Número de anos de docência no ISCTE-IUL

A variável independente *número de anos de docência no ISCTE-IUL* foi inquirida de acordo com oito escalões. No entanto, devido ao reduzido número de observações do escalão “35 anos ou mais”, procedeu-se ao agrupamento deste escalão e do escalão “30 a 34 anos inclusive”, num único escalão denominado “30 anos ou mais”. Deste modo passaram a ser consideradas sete categorias: 0 a 4 anos inclusive, 5 a 9 anos inclusive, 10 a 14 anos inclusive, 15 a 19 anos inclusive, 20 a 24 anos inclusive, 25 a 29 anos inclusive, 30 anos ou mais.

Pode observar-se através da Tabela 3 que 58,4% dos elementos da amostra são docentes no ISCTE-IUL há menos de 15 anos.

Tabela 3: Caracterização da amostra de acordo com as variáveis independentes *número de anos de docência no ISCTE-IUL* e *número de anos de docência no ensino superior*

Variável Independente	Subcategorias	Percentagem de docentes
Número de anos de docência no ISCTE-IUL	0 a 4 anos inclusive	16,7%
	5 a 9 anos inclusive	17,9%
	10 a 14 anos inclusive	23,8%
	15 a 19 anos inclusive	15,5%
	20 a 24 anos inclusive	10,7%
	25 a 29 anos inclusive	8,3%
	30 anos ou mais	7,1%
Número de anos de docência no ensino superior	0 a 9 anos inclusive	10,7%
	10 a 14 anos inclusive	25,0%
	15 a 19 anos inclusive	17,9%
	20 a 24 anos inclusive	20,2%
	25 a 29 anos inclusive	11,9%
	30 a 34 anos inclusive	8,3%
	35 anos ou mais	6,0%

4.3.4 Número de anos de docência no ensino superior

A variável independente *número de anos de docência no ensino superior*, à semelhança da variável independente apresentada anteriormente, foi considerada de acordo com oito escalões, e reformulada em sete escalões devido ao reduzido número de observações do escalão "0 a 4 anos inclusive". Deste modo o agrupamento de escalões foi elaborado entre o escalão "0 a 4 anos inclusive" e o escalão "5 a 9 anos inclusive", dando origem ao novo escalão: "0 a 9 anos inclusive".

Através da Tabela 3 verifica-se que 53,6% dos inquiridos são docentes do ensino superior há menos de 20 anos.

4.3.5 Idade

A idade dos inquiridos foi considerada de acordo com cinco escalões. Verifica-se que todos os elementos da amostra têm mais de 30 anos de idade, pois o primeiro escalão de idade até aos 30 anos (inclusive) apresenta uma frequência relativa nula. Dos intervalos estabelecidos, 51,2% dos elementos da amostra têm uma idade entre os 41 e os 50 anos de idade (inclusive). A distribuição das idades dos elementos da amostra pelas categorias remanescentes é evidenciada na Tabela 4.

Tabela 4: Caracterização da amostra de acordo com as variáveis independentes *idade* e *categoria profissional*

Variável Independente	Subcategorias	Percentagem de docentes
Idade	De 31 a 40 anos, inclusive	21,4%
	De 41 a 50 anos, inclusive	51,2%
	De 51 a 60 anos, inclusive	16,7%
	De 61 a 70 anos, inclusive	10,7%
Categoria Profissional	Assistente	9,6%
	Professor Auxiliar	72,3%
	Professor Associado	9,6%
	Professor Catedrático	8,4%

4.3.6 Categoria Profissional

Relativamente à variável independente *categoria profissional* foi necessário proceder à reestruturação das subcategorias que a constituem. Apesar de inicialmente ter sido formulada em dez subcategorias, devido ao reduzido número de observações verificadas em algumas delas, a variável *categoria profissional* passa a estruturar-se em quatro subcategorias: Assistente (que engloba assistente e assistente convidado), Professor

Auxiliar (que abrange os professores auxiliares com agregação, sem agregação e convidados), Professor Associado (que inclui os professores associados com agregação, sem agregação e convidados) e Professor Catedrático (que abarca para além dos professores catedráticos, os professores catedráticos convidados).

Verifica-se que mais de metade dos inquiridos (72,3%) são professores auxiliares. Nas restantes subcategorias, as frequências relativas assemelham-se entre si, verificando-se que a categoria profissional dos elementos da amostra que apresenta a frequência relativa mais reduzida é a categoria profissional de professor catedrático. Estes dados podem ser comprovados através da Tabela 4.

Tal como anteriormente explicitado, devido ao reduzido número de observações em algumas subcategorias da variável independente *categoria profissional*, procedeu-se ao seu agrupamento em quatro subcategorias. No entanto, devido à natureza da informação disponível, considerou-se pertinente proceder também a outro tipo de agrupamento das subcategorias desta mesma variável, desta feita tendo por base a natureza do vínculo profissional dos docentes ao ISCTE-IUL.

Em consequência surge a variável independente *vínculo profissional*, a qual apresenta duas categorias: Docente de Carreira (que inclui as subcategorias de assistente, professores auxiliares com e sem agregação, professores associados com e sem agregação, e professores catedráticos) e Docente Convidado (que engloba as categorias profissionais de assistente convidado, professor auxiliar convidado, professor associado convidado e professor catedrático associado).

Através da Tabela 5 verifica-se que a maioria dos elementos da amostra é docente de carreira, cuja frequência relativa atinge os 74,7%.

Tabela 5: Caracterização da amostra de acordo com a variável independente *vínculo profissional*

Variável Independente	Subcategorias	Percentagem de docentes
Vínculo profissional	Docente de Carreira	74,7%
	Docente Convidado	25,3%

Tendo em conta o surgimento da nova variável independente *vínculo profissional*, e seguindo o mesmo raciocínio utilizado para a formulação das hipóteses apresentadas no Capítulo III, formulam-se as seguintes hipóteses de investigação:

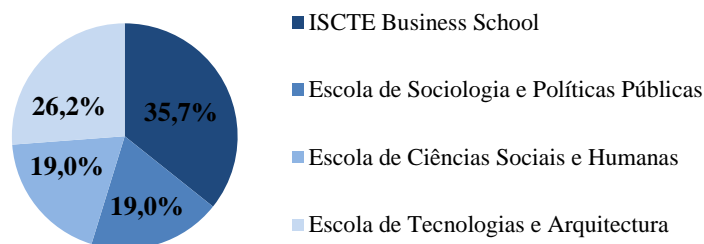
H10: O **vínculo profissional** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das cinco dimensões de felicidade no local de trabalho.

H10’: O **vínculo profissional** dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens das dimensões de felicidade no local de trabalho.

4.3.7 Escola

A variável Escola a que pertencem os inquiridos subdivide-se em quatro grupos. Através do Gráfico 1 pode verificar-se que a Escola com maior frequência relativa de elementos da amostra (35,7%) é a ISCTE Business School. A Escola de Tecnologias e Arquitectura, a que pertencem 26,2% dos elementos da amostra, é a segunda mais representada na amostra.

Gráfico 1: Caracterização da amostra de acordo com a variável independente *Escola*

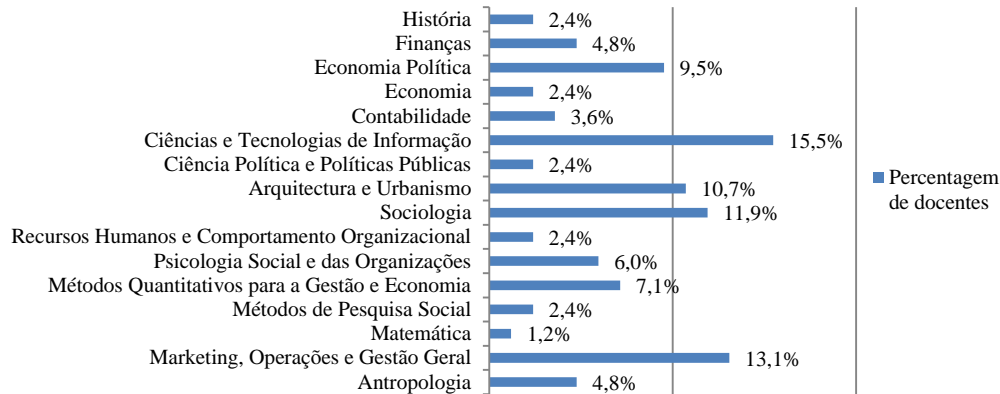


4.3.8 Departamento

Relativamente à variável independente departamento, esta subdivide-se em dezasseis subcategorias. No Gráfico 2 é possível constatar que o departamento de Ciências e Tecnologias da Informação é o que apresenta maior frequência relativa na amostra (15,5%), seguido pelo de Marketing, Operações e Gestão Geral com 13,1%.

Apesar de determinados departamentos deterem um número de observações reduzido, ao agrupar os departamentos a variável resultante seria a variável *Escola*, pelo que a variável independente *departamento* não será utilizada em termos de análise de dados seguinte.

Gráfico 2: Caracterização da amostra de acordo com a variável independente departamento



4.3.9 Distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL

A variável independente *distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL* subdivide-se em quatro subcategorias. Através da Tabela 6 é possível verificar que 61,9% dos docentes do ISCTE-IUL residem a 10 ou menos quilómetros do ISCTE-IUL.

Tabela 6: Caracterização da amostra de acordo com a variável independente distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL

Variável Independente	Subcategorias	Percentagem de docentes
Distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL	Até 5,0 km inclusive	40,5%
	De 5,1 km a 10 km inclusive	21,4%
	De 10,1 km a 20 km inclusive	21,4%
	Mais de 20 km	16,7%

4.4. Análise da felicidade no local de trabalho

Nesta secção são apresentados os itens das dimensões incluídas no instrumento proposto por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), evidenciando a média de cada um dos itens por dimensão, de modo a proceder ao apuramento de quais os itens de cada dimensão que apresentam um grau médio mais elevado de felicidade no local de trabalho percebida pelos docentes do ISCTE-IUL.

4.4.1 Bem-estar económico

Na Tabela 7 é apresentada a distribuição dos resultados obtidos nos cinco itens que compõem a dimensão *bem-estar económico*. É possível verificar que o item D1_4 é aquele que apresenta um grau médio mais elevado de felicidade no local de trabalho,

apresentando um valor médio de 4,35 numa escala de sete pontos. Por oposição, constata-se que o item que apresenta um nível médio mais baixo de felicidade no local de trabalho é o item D1_3, que exibe um valor de 2,44 numa escala de sete pontos, e o qual apresenta maior unanimidade na dimensão com um desvio-padrão 1,59.

Tabela 7: Resultado da felicidade no local de trabalho na dimensão *Bem-estar Económico*

Bem-estar Económico	Média	DP	Escala						
			DF	2	3	4	5	6	CF
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	2,90	1,73	23,8%	33,3%	7,1%	10,7%	15,5%	8,3%	11,9%
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	3,87	1,85	10,7%	23,8%	8,3%	10,7%	22,6%	19,0%	4,8%
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	2,44	1,59	39,2%	23,8%	9,5%	14,3%	8,3%	3,6%	1,2%
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	4,35	1,94	8,3%	19,0%	8,3%	8,3%	14,2%	33,3%	8,3%
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	3,30	1,91	21,4%	22,6%	14,3%	10,7%	14,3%	10,7%	6,0%

Legenda: DP = Desvio-padrão; DF = Discordo fortemente; CF = Concordo fortemente

4.4.2 Bem-estar ambiental

A dimensão *bem-estar ambiental* é constituída por cinco itens, identificados na Tabela 8. Verifica-se que o item D2_1 é aquele que apresenta um nível médio mais elevado de felicidade no local de trabalho, com um valor médio de 5,39 numa escala de sete pontos. Este item é também aquele que demonstra um maior consenso por parte dos docentes do ISCTE-IUL inquiridos, pois é o item que apresenta um menor desvio-padrão (1,40).

Relativamente ao item D2_2, este foi inicialmente formulado na forma negativa, pelo que quanto maior fosse o seu valor médio, menor seria o seu nível médio de felicidade no local de trabalho. Numa óptica de comparação entre os itens que constituem a dimensão *bem-estar ambiental*, foi necessário proceder à adaptação do referido item. Assim, procedeu-se à inversão dos valores da escala do tipo *Likert* de sete pontos, assumindo que os valores, 1, 2, 3, 5, 6 e 7, passam a adoptar os valores 7, 6, 5, 3, 2 e 1, respectivamente. Os valores de 4 na escala de sete pontos permanecem inalterados. Na Tabela 8, os valores do item D2_2 surgem já adaptados.

Tabela 8: Resultado da felicidade no local de trabalho na dimensão *Bem-estar Ambiental*

Bem-estar Ambiental	Média	DP	Escala							CF
			DF	2	3	4	5	6		
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	5,39	1,40	2,4%	3,6%	3,6%	13,1%	13,1%	48,8%	15,5%	
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	4,55	1,77	4,8%	11,9%	14,3%	14,3%	13,1%	31,0%	10,7%	
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	4,95	1,66	4,8%	9,5%	6,0%	9,5%	13,1%	50,0%	7,1%	
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	4,54	1,53	4,8%	7,1%	9,5%	25,0%	21,4%	26,2%	6,0%	
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreajuda entre os colegas do departamento.	4,43	1,70	7,1%	7,1%	17,9%	11,9%	23,8%	23,8%	8,3%	

Legenda: DP = Desvio-padrão; DF = Discordo fortemente; CF = Concordo fortemente

4.4.3 Bem-estar infra-estrutural

Na Tabela 9 é apresentada a distribuição dos resultados obtidos nos quatro itens que englobam a dimensão *bem-estar infra-estrutural*. É possível constatar que o item D3_3 é o item desta dimensão que apresenta um nível médio mais elevado de felicidade no local de trabalho, cujo valor atinge 5,83 numa escala de sete pontos.

O item desta dimensão que apresenta um nível médio mais baixo de felicidade no local de trabalho é o item D3_4, com um valor médio de 4,89 numa escala de sete pontos. Este item é aquele que apresenta maior discrepância entre as respostas dos docentes do ISCTE-IUL inquiridos, registando um desvio-padrão de 1,88.

Tabela 9: Resultado da felicidade no local de trabalho na dimensão *Bem-estar Infra-Estrutural*

Bem-estar Infra-estrutural	Média	DP	Escala							CF
			DF	2	3	4	5	6		
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	5,79	1,37	2,4%	3,6%	0,0%	7,1%	13,1%	41,7%	32,1%	
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	5,10	1,55	1,2%	10,7%	1,2%	19,0%	15,5%	36,9%	15,5%	
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	5,83	1,49	2,4%	3,6%	3,6%	7,1%	4,8%	39,3%	39,3%	
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	4,89	1,88	4,8%	4,8%	23,8%	9,5%	0,0%	34,5%	22,6%	

Legenda: DP = Desvio-padrão; DF = Discordo fortemente; CF = Concordo fortemente

4.4.4 Bem-estar social e académico

Relativamente à dimensão *bem-estar social e académico*, a reputação do ISCTE-IUL comparativamente com outras instituições de ensino superior portuguesas é o item (D4_2) que apresenta um grau médio mais elevado de felicidade no local de trabalho, apresentando uma média de 5,43 numa escala de sete pontos, tal como se pode comprovar através da Tabela 10.

Tabela 10: Resultado da felicidade no local de trabalho na dimensão *Bem-Estar Social e Académico*

Bem-estar Social e Académico	Média	DP	Escala						
			DF	2	3	4	5	6	CF
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	5,04	1,56	3,6%	7,1%	4,8%	15,5%	14,3%	45,2%	9,5%
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	5,43	1,34	1,2%	3,6%	7,1%	7,1%	15,5%	51,2%	14,3%
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	4,23	1,38	0,0%	13,1%	16,7%	31,0%	16,7%	19,0%	3,6%
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	5,25	1,23	0,0%	2,4%	2,4%	29,8%	13,1%	38,1%	14,3%

Legenda: DP = Desvio-padrão; DF = Discordo fortemente; CF = Concordo fortemente

4.4.5 Bem-estar democrático

A distribuição dos resultados dos cinco itens que constituem a dimensão *bem-estar democrático* é apresentada na Tabela 11. Através da mesma é possível verificar que o item D5_5 é o item que apresenta um valor médio mais elevado de felicidade no local de trabalho, de 5,38 numa escala de sete pontos. No entanto, é o item que apresenta menos concordância entre os elementos da amostra pois apresenta o maior valor de desvio-padrão desta dimensão (1,65).

O item que apresenta um valor médio mais baixo é o item D5_3, com um valor de 3,83.

Tabela 11: Resultado da felicidade no local de trabalho na dimensão Bem-estar Democrático

Bem-estar Democrático	Média	DP	Escala						
			DF	2	3	4	5	6	CF
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	4,24	1,64	4,8%	14,3%	14,3%	20,2%	15,5%	27,4%	3,6%
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	5,17	1,59	3,6%	7,1%	6,0%	9,5%	11,9%	50,0%	11,9%
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	3,83	1,40	4,8%	16,7%	9,5%	46,4%	4,8%	17,9%	0,0%
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	4,89	1,59	4,8%	6,0%	7,1%	15,5%	21,4%	34,5%	10,7%
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	5,38	1,65	6,0%	4,8%	3,6%	3,6%	15,5%	46,4%	20,2%

Legenda: DP = Desvio-padrão; DF = Discordo fortemente; CF = Concordo fortemente

4.4.6 Análise global dos itens

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 7, Tabela 8, Tabela 9, Tabela 10 e Tabela 11, é possível verificar que os itens que apresentam maior nível médio de felicidade no local de trabalho são os itens D3_3 (*Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento*) e D3_1 (*A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições*), ambos da dimensão *bem-estar infra-estrutural*. Verifica-se também que os itens que apresentam menor nível médio de felicidade no local de trabalho são os itens D1_3 (*o tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado*) e D1_1 (*estou satisfeito com o meu salário*), ambos pertencentes à dimensão *bem-estar económico*.

4.5 Fiabilidade do instrumento de avaliação proposto

A fiabilidade de uma medida refere a capacidade de um instrumento de medição ser consistente. Deste modo, a fiabilidade do questionário proposto é medida através do *alfa de Cronbach*, que de acordo com Cortina (1993, referido por Marôco e Garcia-Marques, 2006) é uma medida estável de fiabilidade, sendo o seu coeficiente usado para medir o grau de consistência interna de uma escala ou teste (Marôco e Garcia-Marques, 2006). De acordo com Churchill (1979), o coeficiente do *alfa de Cronbach* deve ser a primeira medida a ser calculada por forma a averiguar a qualidade de um instrumento de medição.

Segundo Marôco e Garcia-Marques (2006), o *alfa de Cronbach* varia numa escala de 0 a 1. Quanto mais aproximado de 1 estiver o coeficiente, mais consistente, e consequentemente, mais fiável é o instrumento. De acordo com Nunnally (1978, referido por Marôco e Garcia-Marques) de um modo geral, um instrumento ou teste diz-se que tem fiabilidade adequada quando o *alfa de Cronbach* apresenta um coeficiente de pelo menos 0,70.

Na Tabela 12 é indicado o *alfa de Cronbach* para cada uma das dimensões do instrumento de avaliação proposto. Dado que os valores do *alfa de Cronbach* são superiores a 0,7 em todas as dimensões, é possível concluir que o instrumento de avaliação da felicidade no local de trabalho utilizado nesta investigação apresenta consistência interna.

Tabela 12: Alfa de Cronbach das dimensões do questionário proposto de avaliação da felicidade no local de trabalho

Dimensão	Alfa de Cronbach
Bem-estar Económico	0,749
Bem-estar Ambiental	0,710
Bem-estar Infra-estrutural	0,718
Bem-estar Social e Académico	0,769
Bem-estar Democrático	0,807

4.6 Análise global das dimensões da felicidade no local de trabalho

Nesta secção proceder-se-á à comparação das dimensões do instrumento de avaliação proposto, de modo a averiguar quais as dimensões que apresentam maior e menor nível médio de felicidade no local de trabalho percebido pelos docentes do ISCTE-IUL.

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 13, verifica-se que a *dimensão bem-estar infra-estrutural* é a dimensão que apresenta valor médio mais elevado, com uma média de 5,40 numa escala de sete pontos. Assim, o bem-estar infra-estrutural é o que conduz a uma maior felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL.

A dimensão *bem-estar social e académico* apresenta o segundo valor médio mais elevado do total de dimensões, exibindo um valor de 4,99 numa escala de sete pontos. Esta dimensão é aquela que apresenta um grau de concordância mais elevado, visto que apresenta o valor mais baixo de desvio-padrão (1,06).

É importante salientar que a diferença dos níveis de felicidade no local de trabalho entre as dimensões não é muito elevada, exceptuando a dimensão *bem-estar económico*, que detém o valor médio mais reduzido de felicidade no local de trabalho, apresentando um valor de 3,37 numa escala de sete pontos. Esta dimensão é aquela que apresenta um grau de discordância mais elevado entre os docentes do ISCTE-IUL, pois é a dimensão que apresenta maior desvio-padrão (1,28).

Tabela 13: Resultados das dimensões da felicidade no local de trabalho

Dimensão	Média	Desvio Padrão
Bem-estar Económico	3,37	1,28
Bem-estar Ambiental	4,77	1,10
Bem-estar Infra-estrutural	5,40	1,16
Bem-estar Social e Académico	4,99	1,06
Bem-estar Democrático	4,70	1,18

Através do cálculo da média das médias das dimensões, apresentadas na Tabela 13 podemos concluir que o nível médio de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL é de 4,65 numa escala de sete pontos, verificando-se que o nível médio se situa acima do nível neutro da escala, pelo que se pode afirmar que os docentes do ISCTE-IUL são moderadamente felizes no local de trabalho. Para esta conclusão assumiu-se que o contributo de cada dimensão para a felicidade no local de trabalho é igual.

4.7 Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho por variável independente

Nesta secção pretende-se averiguar se as variáveis independentes da presente investigação influenciam o nível de felicidade no local de trabalho das dimensões da felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL. Para tal irá recorrer-se a testes de hipóteses e serão testadas as hipóteses H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H9 e H10.

Os testes de hipóteses apresentam duas grandes categorias: testes paramétricos e testes não paramétricos. Para a aplicação de testes paramétricos, segundo Marôco (2011), é necessário que se verifiquem dois pressupostos: a variável dependente deverá seguir uma distribuição normal e as variâncias populacionais deverão ser homogéneas.

Para testar a normalidade utilizam-se dois testes paramétricos: o teste de Kolmogorov-Smirnov e o teste de Shapiro-Wilk. Segundo Marôco (2011), o teste de Shapiro-Wilk é o teste mais adequado quando se pretende testar a normalidade da distribuição em grupos de reduzida dimensão, ou seja, cujo número de observações seja inferior a 30. Para grupos cuja dimensão verifique um número de observações igual ou superior a 30, o teste mais adequado ao estudo da normalidade da distribuição é o teste de Kolmogorov-Smirnov. Caso $p\text{-value} > 0,05$, nos testes à normalidade não se rejeita a hipótese nula (H_0).

Para testar a homogeneidade de variâncias, segundo Marôco (2011), deverá utilizar-se o teste de Levene, pois é um dos testes mais potentes à verificação deste pressuposto. Se $p\text{-value} > 0,05$, então não se rejeita a hipótese nula (H_0), ou seja, conclui-se pela existência de homogeneidade de variâncias.

De acordo com Marôco (2011), caso ambos os pressupostos sejam verificados, utilizam-se testes paramétricos, pois estes caracterizam-se por serem testes mais potentes que os testes não paramétricos, e apresentam uma maior probabilidade de detecção de um efeito real na população. No entanto, segundo o mesmo autor, basta que um dos pressupostos não seja cumprido para que se tenha que recorrer à realização de testes não paramétricos.

Quando se pretende testar se as médias de dois grupos (ou populações) são ou não significativamente diferentes, realiza-se o teste paramétrico t -Student (Marôco, 2011). Segundo o mesmo autor, sempre que se queira proceder à comparação das médias de três ou mais populações (ou grupos), realiza-se o teste paramétrico ANOVA (análise de variância simples). A estatística da ANOVA segue uma distribuição F-Snedecor (Marôco, 2011).

No caso de ser necessário recorrer a testes não paramétricos, usar-se-á o teste de Mann-Whitney sempre que se pretenda “*comparar as funções de distribuição de uma variável pelo menos ordinal medida em duas amostras independentes*” (Marôco, 2011:307). O teste não paramétrico a utilizar caso se pretenda comparar duas ou mais amostras é o teste de Kruskal-Wallis.

A decisão de rejeitar ou não rejeitar a hipótese nula (H_0) depende do *p-value*. Considerando um $\alpha = 0,05$ (ou seja, com um nível de confiança de 95%), sempre que *p-value* $> \alpha$ não se rejeita a hipótese nula.

4.7.1 Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente género

De modo a averiguar se o género dos docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das cinco dimensões da felicidade no local de trabalho, em primeira instância há que verificar qual o tipo de testes a realizar (paramétricos ou não paramétricos).

Na Tabela A1 são apresentados os resultados dos testes à normalidade. Verifica-se, de acordo com os testes de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk, que nas dimensões *bem-estar económico* e *bem-estar democrático*, o pressuposto da normalidade se confirma. Assim, de modo a averiguar se existe homogeneidade de variâncias nestas duas dimensões, realizou-se o teste de Levene, cujos resultados são apresentados na Tabela A2. Esta tabela permite verificar que o pressuposto da homocedasticidade se verifica apenas na dimensão *bem-estar democrático*.

Dada a verificação dos pressupostos à realização de testes paramétricos para a dimensão *bem-estar democrático*, realiza-se o teste paramétrico *t-Student*, formulando-se o seguinte: $H_0: \mu_M = \mu_F$; $H_1: \mu_M \neq \mu_F$. Através da Tabela A3 é possível verificar que o teste *t-Student* para a dimensão *bem-estar democrático* apresenta um *p-value* $> 0,05$, não se rejeitando assim a hipótese nula. Pode então concluir-se que não existe evidência estatística de existência de diferenças significativas entre o nível médio de felicidade no local de trabalho dos docentes do género masculino e do género feminino do ISCTE-IUL na dimensão *bem-estar democrático*.

Relativamente às dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar ambiental*, *bem-estar infra-estrutural* e *bem-estar social e académico*, recorre-se à realização do teste não paramétrico de Mann-Whitney, cujos resultados são apresentados na Tabela A4, podendo verificar-se que não se rejeita a hipótese nula já que, nestas quatro dimensões, *p-value* $> 0,05$, existindo evidência estatística de que a distribuição do grau de felicidade no local de trabalho nas dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar ambiental*, *bem-estar infra-estrutural* e *bem-estar social e académico* não é

significativamente diferente para os docentes do ISCTE-IUL do género masculino e feminino.

Do exposto é possível concluir que o género dos docentes não influencia a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, nas suas várias dimensões.

4.7.2 Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *qualificação académica*

Para averiguar qual o tipo de testes a aplicar verificou-se inicialmente o pressuposto da normalidade através da realização dos testes de Shapiro-Wilk e de Kolmogorov-Smirnov. Os resultados destes testes são apresentados na Tabela A5, verificando-se o pressuposto da normalidade unicamente na dimensão *bem-estar ambiental*. Os resultados do teste de Levene para avaliação da homogeneidade de variâncias nesta dimensão são apresentados na Tabela A6. Conclui-se que ambos os pressupostos à utilização de testes paramétricos se verificam para a dimensão *bem-estar ambiental*.

Pretendendo-se comparar as médias de dois grupos, realiza-se o teste *t*-Student, formulado do seguinte modo: $H_0: \mu_{\text{doutorados}} = \mu_{\text{não doutorados}}$; $H_1: \mu_{\text{doutorados}} \neq \mu_{\text{não doutorados}}$. Através do teste *t*-Student, cujos resultados se expõem na Tabela A7, é possível comprovar que a dimensão *bem-estar ambiental* apresenta *p-value* $> 0,05$ pelo que não se rejeita a hipótese nula. Não existem assim diferenças significativas no nível médio de felicidade no local de trabalho entre os docentes doutorados e os docentes não doutorados do ISCTE-IUL, na dimensão *bem-estar ambiental*.

Para as dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar infra-estrutural*, *bem-estar social e académico* e *bem-estar democrático*, realizou-se o teste não paramétrico de Mann-Whitney. Através deste teste verifica-se que, para todas as dimensões referidas, *p-value* $> 0,05$ (Tabela A8), não se rejeitando assim a hipótese nula. Não existe, portanto, evidência estatística de que a distribuição da felicidade no local de trabalho seja diferente para os docentes doutorados e não doutorados do ISCTE-IUL, nas dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar infra-estrutural*, *bem-estar social e académico* e *bem-estar democrático*.

4.7.3 Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *número de anos de docência no ISCTE-IUL*

Com o intuito de perceber se o número de anos de docência no ISCTE-IUL influencia o nível de felicidade no local de trabalho, em cada uma das dimensões da felicidade no local de trabalho, procedeu-se em primeira instância à realização do teste de Shapiro-Wilk, para testar a normalidade da distribuição da felicidade no local de trabalho. Através da Tabela A9 é possível verificar que as dimensões *bem-estar social e académico* e *bem-estar democrático* apresentam normalidade da distribuição, pois $p\text{-value} > 0,05$. De modo a averiguar se o pressuposto da homocedasticidade se confirma, procedeu-se à realização do teste de Levene para as dimensões mencionadas. Os resultados obtidos são apresentados na Tabela A10, e permitem concluir que, como $p\text{-value} > 0,05$ para ambas as dimensões, ambos os pressupostos à realização de testes paramétricos são verificados.

O teste paramétrico a utilizar é o teste ANOVA já que se pretende comparar as médias de mais de 2 grupos. Assim formula-se o seguinte: $H_0: \mu_{0 \text{ a } 4 \text{ anos inclusive}} = \mu_{5 \text{ a } 9 \text{ anos inclusive}} = \mu_{10 \text{ a } 14 \text{ anos inclusive}} = \mu_{15 \text{ a } 19 \text{ anos inclusive}} = \mu_{20 \text{ a } 24 \text{ anos inclusive}} = \mu_{25 \text{ a } 29 \text{ anos inclusive}} = \mu_{30 \text{ anos ou mais}}$ e $H_1: \mu_i \neq \mu_j$ para algum par (i,j) com $i \neq j$, $i,j=0 \text{ a } 4 \text{ anos inclusive}, 5 \text{ a } 9 \text{ anos inclusive}, 10 \text{ a } 14 \text{ anos inclusive}, 15 \text{ a } 19 \text{ anos inclusive}, 20 \text{ a } 24 \text{ anos inclusive}, 25 \text{ a } 29 \text{ anos inclusive}, 30 \text{ anos ou mais}$. Verifica-se através dos resultados do teste ANOVA, evidenciados na Tabela A11, que $p\text{-value} > 0,05$, pelo que não se rejeita a hipótese nula (H_0). Conclui-se portanto que para as dimensões *bem-estar social e académico* e *bem-estar democrático*, o número de anos de docência no ISCTE-IUL não influencia a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL.

Atendendo a que não se verifica o pressuposto da normalidade nas dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar ambiental* e *bem-estar infra-estrutural*, utilizou-se o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis. Através dos resultados deste teste, apresentados na Tabela A12, verifica-se que $p\text{-value} > 0,05$ em todas as dimensões testadas, pelo que não se rejeita a hipótese nula. Assim, não há evidência estatística de que a felicidade no local de trabalho seja influenciada pelo número de anos de docência no ISCTE-IUL, nas dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar ambiental* e *bem-estar infra-estrutural*.

4.7.4 Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *número de anos de docência no ensino superior*

Com vista a determinar qual o tipo de testes a utilizar para testar se o número de anos de docência no ensino superior dos docentes do ISCTE-IUL tem influência no nível de felicidade no local de trabalho, em cada uma das dimensões da felicidade no local de trabalho, aplicou-se inicialmente o teste de Shapiro-Wilk. Através dos resultados deste teste, evidenciados na Tabela A13, conclui-se pela ausência do pressuposto da normalidade das distribuições para qualquer das dimensões da felicidade no local de trabalho, pelo que se procede à realização do teste não paramétrico de Kruskal-Wallis.

Através dos resultados do teste de Kruskal-Wallis, apresentados na Tabela A14, é possível constatar que $p\text{-value} > 0,05$ em todas as dimensões, pelo que não se rejeita a hipótese nula. Não existe assim evidência estatística de que a felicidade no local de trabalho seja influenciada pelo número de anos de docência no ensino superior, em qualquer das dimensões consideradas.

4.7.5 Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *idade*

Pretendendo-se verificar se a idade dos docentes do ISCTE-IUL influencia o nível de felicidade no local de trabalho, em cada uma das dimensões da felicidade no local de trabalho, há que determinar o tipo de teste de hipóteses a realizar. Os resultados dos testes ao pressuposto da normalidade das distribuições, expostos na Tabela A15 permitem verificar que não existe normalidade da distribuição em nenhuma das dimensões, procedendo-se assim à realização do teste não paramétrico de Kruskal-Wallis.

Os resultados do teste de Kruskal-Wallis, evidenciados na Tabela A16, permitem constatar que, como $p\text{-value} > 0,05$, não se rejeita a hipótese nula. Não há assim evidência estatística de que a felicidade no local de trabalho seja influenciada pela idade dos docentes do ISCTE-IUL, em qualquer das dimensões.

No entanto, através da mesma tabela (Tabela A16), se for considerado um $\alpha = 0,07$, já é possível identificar diferenças significativas nas dimensões *bem-estar económico* e *bem-estar infra-estrutural*. Para se aferir sobre quais os grupos que estão na origem destas

diferenças, e seguindo as recomendações de Marôco (2011), realizaram-se testes de comparações múltiplas, nomeadamente o teste de Bonferroni.

Através dos resultados obtidos neste teste, apresentados na Tabela A17, conclui-se que as diferenças significativas ocorrem entre os escalões de 31 a 40 anos inclusive e 41 a 50 anos inclusive e, 61 a 70 anos inclusive. Pode ainda concluir-se através da Tabela A18 que os docentes de mais idade (escala 61 a 70 anos inclusive) são aqueles que apresentam níveis médios mais elevados de felicidade no local de trabalho, em ambas as dimensões testadas. Os docentes de 31 a 40 anos inclusive são aqueles que apresentam níveis médios mais reduzidos de felicidade no local de trabalho na dimensão *bem-estar infra-estrutural*, e os docentes de 41 a 50 anos inclusive apresentam os níveis médios mais reduzidos de felicidade no local de trabalho na dimensão *bem-estar económico*.

Deste modo, pode concluir-se que, considerando um nível de confiança de 93% se pode afirmar que a idade tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL.

4.7.6 Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *categoria profissional*

Visando identificar o tipo de teste mais adequado para analisar se a categoria profissional dos docentes do ISCTE-IUL apresenta impacto no nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das dimensões da felicidade no local de trabalho, testou-se, antes de mais, a normalidade da distribuição das variáveis dependentes, realizando-se os testes de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk. Através dos resultados destes testes, que se evidenciam na Tabela A19, verifica-se que para a dimensão *bem-estar ambiental* se confirma o pressuposto da normalidade das distribuições, pois *p-value* > 0,05. Por forma a verificar se existe homogeneidade de variâncias para esta dimensão, realizou-se o teste de Levene, cujos resultados, expostos na Tabela A20, evidenciam um *p-value* > 0,05, pelo que ambos os pressupostos à utilização de testes paramétricos se verificam para a *dimensão bem-estar ambiental*.

Com vista a comparar a média de mais de dois grupos na dimensão *bem-estar ambiental*, utilizou-se o teste paramétrico ANOVA, cuja formulação se apresenta em seguida: $H_0: \mu_{\text{assistente}} = \mu_{\text{professor auxiliar}} = \mu_{\text{professor associado}} = \mu_{\text{professor catedrático}}$; $H_1: \mu_i \neq \mu_j$, para algum par (i,j) com $i \neq j$, $i, j = \text{assistente, professor auxiliar, professor associado, professor catedrático}$.

Através dos resultados do teste ANOVA, evidenciados na Tabela A21, verifica-se que $p\text{-value} > 0,05$, não se rejeitando assim a hipótese nula, ou seja, conclui-se que a categoria profissional não influencia a felicidade no local de trabalho, entre docentes do ISCTE-IUL, na dimensão *bem-estar ambiental*.

Relativamente às dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar infra-estrutural*, *bem-estar social e académico* e *bem-estar democrático*, por não se verificar o pressuposto da normalidade, utilizou-se o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis. Os resultados obtidos na realização deste teste (Tabela A22) permitem verificar que, para todas as dimensões testadas, $p\text{-value} > 0,05$, não se rejeitando a hipótese nula. Deste modo, não existe evidência estatística de que a categoria profissional influencie a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, nas dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar infra-estrutural*, *bem-estar social e académico* e *bem-estar democrático*.

4.7.7 Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *Escola*

Tendo como propósito averiguar se a Escola a que pertencem os docentes do ISCTE-IUL apresenta influência no nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das dimensões da felicidade no local de trabalho, testou-se primeiramente a normalidade das distribuições dos grupos nas variáveis dependentes, através da realização dos testes de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk. Os resultados obtidos nestes testes, apresentados na Tabela A23, permitem confirmar o pressuposto da normalidade das distribuições nas dimensões *bem-estar económico* e *bem-estar social e académico*. Deste modo, realizou-se o teste de Levene para averiguar se, nestas duas dimensões, existe homogeneidade de variâncias. Os resultados do teste de Levene, evidenciados na Tabela A24, permitem verificar que também se verifica este pressuposto. Assim, ambos os pressupostos à utilização de testes paramétricos são confirmados.

Neste contexto pretende-se, para as dimensões *bem-estar económico* e *bem-estar social e académico*, comparar as médias dos vários grupos, pelo que se realizou o teste paramétrico ANOVA, cuja formulação é apresentada do seguinte modo: $H_0: \mu_{\text{ISCTE Business School}} = \mu_{\text{Escola de Sociologia e Políticas Públicas}} = \mu_{\text{Escola de Ciências Sociais e Humanas}} = \mu_{\text{Escola de Tecnologias e Arquitectura}}$; $H_1: \mu_i \neq \mu_j$ para algum par (i,j) com $i \neq j$, $i,j = \text{ISCTE Business School, Escola de Sociologia e Políticas Públicas, Escola de Ciências Sociais e Humanas, Escola de Tecnologias e Arquitectura}$.

Através dos resultados obtidos através da realização do teste ANOVA (Tabela A25), é possível verificar que, para ambas as dimensões testadas, não se rejeita a hipótese nula. Conclui-se assim que não existem diferenças estatisticamente significativas provenientes da Escola à qual pertencem os docentes no nível médio de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, nas dimensões *bem-estar económico* e *bem-estar social e académico*, ou seja, não é possível afirmar que, para estas dimensões, a Escola influencie a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL.

Para as dimensões *bem-estar ambiental*, *bem-estar infra-estrutural* e *bem-estar democrático*, como não se verificou o pressuposto da normalidade das distribuições, realizou-se o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis. Os resultados obtidos estão expostos na Tabela A26 e evidenciam $p\text{-value} > 0,05$ para as dimensões *bem-estar ambiental* e *bem-estar democrático*, pelo que a decisão é, para estas dimensões, não rejeitar a hipótese nula. Não existe portanto evidência estatística de que a Escola à qual pertencem os docentes do ISCTE-IUL influencie a felicidade no local de trabalho nas dimensões *bem-estar ambiental* e *bem-estar infra-estrutural*.

Relativamente à dimensão *bem-estar democrático*, os resultados do teste de Kruskal-Wallis (Tabela A26) evidenciam $p\text{-value} < 0,05$ rejeitando-se assim a hipótese nula. Verifica-se assim que, quanto à dimensão *bem-estar democrático*, o nível de felicidade no local de trabalho é influenciado significativamente pela escola a que pertencem os docentes do ISCTE-IUL. Estes resultados significam que, nesta dimensão, em pelo menos uma das escolas, a distribuição dos valores do nível de felicidade no local de trabalho difere significativamente das distribuições da felicidade no local de trabalho observadas em pelo menos uma das escolas do ISCTE-IUL a que pertencem os docentes.

De modo a poder identificar-se em qual ou em quais dos grupos da dimensão *bem-estar democrático* as distribuições são significativamente diferentes, realizaram-se testes de comparação múltipla. Verifica-se, através da Tabela A27, que existem diferenças estatisticamente significativas na dimensão *bem-estar democrático*, entre a Escola de Sociologia e Políticas Públicas e a Escola de Tecnologias e Arquitectura e a ISCTE Business School.

É possível concluir através da Tabela A28 que são os docentes da Escola de Sociologia e Políticas Públicas aqueles que apresentam um nível médio mais elevado de felicidade

no local de trabalho. Ainda relativamente à dimensão *bem-estar democrático*, pode concluir-se que os docentes da ISCTE Business School são aqueles que apresentam níveis médios de felicidade no local de trabalho mais reduzidos.

4.7.8 Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL*

Com o objectivo de verificar se a distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL pelos docentes do ISCTE-IUL apresenta influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das cinco dimensões, foram testar-se os pressupostos para a aplicação de testes paramétricos no intuito de identificar o tipo de testes a aplicar. Assim realizaram-se os testes de Shapiro-Wilk e de Kolmogorov-Smirnov, cujos resultados são evidenciados na Tabela A29, e permitem verificar a normalidade das distribuições para as dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar ambiental* e *bem-estar democrático*. Por forma a verificar se existe homogeneidade de variâncias nestas dimensões, realizou-se o teste de Levene, cujos resultados apresentados na Tabela A30, evidenciam homogeneidade de variâncias em todas as dimensões testadas.

Visto que se confirmam os pressupostos da normalidade e homocedasticidade, procedeu-se à comparação das médias dos vários grupos da variável independente *distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL*, para as dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar ambiental* e *bem-estar democrático*. Para tal realizou-se o teste paramétrico ANOVA, cuja formulação se apresenta em seguida: $H_0: \mu_{\text{até 5,0km inclusive}} = \mu_{\text{de 5,1km a 10km inclusive}} = \mu_{\text{de 10,1km a 20km inclusive}} = \mu_{\text{mais de 20km}}$; $H_1: \mu_i \neq \mu_j$, para algum par (i,j) com $i \neq j$, $i,j = \text{até 5,0km, de 5,1km a 10km inclusive, de 10,1km a 20km inclusive, mais de 20km}$.

Através dos resultados obtidos no teste ANOVA, expostos na Tabela A31, é possível verificar que $p\text{-value} > 0,05$, pelo que a decisão é não rejeitar a hipótese nula. Assim, é possível concluir que a distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL não influencia a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, nas dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar ambiental* e *bem-estar democrático*.

Dado que não se verifica o pressuposto da normalidade para as dimensões *bem-estar infra-estrutural* e *bem-estar social e académico*, realizou-se o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis, cujos resultados conduzem à não rejeição da hipótese nula (Tabela A32). Neste contexto é possível concluir que a distância percorrida pelos docentes

desde casa até ao ISCTE-IUL não influencia a felicidade no local de trabalho nas dimensões *bem-estar infra-estrutural* e *bem-estar social e académico*.

4.7.9 Análise das dimensões da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *vínculo profissional*

Com o intuito de identificar qual o tipo de testes a utilizar para analisar se o vínculo profissional dos docentes do ISCTE-IUL influencia o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das dimensões da felicidade no local de trabalho, antes de mais procedeu-se ao teste da normalidade das distribuições nas variáveis dependentes. Os resultados dos testes apresentam-se na Tabela A33, e permitem evidenciar que a dimensão *bem-estar ambiental* é a única das cinco dimensões que apresenta normalidade das distribuições. Deste modo, pretendendo-se testar se nesta dimensão se verifica o pressuposto da homocedasticidade, procedeu-se à realização do teste de Levene (Tabela A34).

Visto que se verificam os pressupostos de normalidade e homogeneidade de variâncias para a dimensão *bem-estar ambiental*, realiza-se o teste paramétrico *t-Student*, por forma a comparar as médias dos dois grupos, formulando-se o seguinte: $H_0: \mu_{\text{docente de carreira}} = \mu_{\text{docente convidado}}$; $H_1: \mu_{\text{docente de carreira}} \neq \mu_{\text{docente convidado}}$. Através do teste *t-Student*, cujos resultados se evidenciam na Tabela A35, opta-se pela não rejeição da hipótese nula. Não existem assim diferenças significativas no nível médio de felicidade no local de trabalho entre os docentes de carreira do ISCTE-IUL e os docentes convidados do ISCTE-IUL, na dimensão *bem-estar ambiental*.

Para as dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar infra-estrutural*, *bem-estar social e académico* e *bem-estar democrático*, por não verificarem o pressuposto da normalidade, é realizado o teste não paramétrico de Mann-Whitney. Através dos resultados obtidos neste teste (Tabela A36) é possível constatar que não se rejeita a hipótese nula para as dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar social e académico* e *bem-estar democrático*. Assim não existe evidência estatística de que a distribuição do nível de felicidade no local de trabalho seja diferente para os docentes de carreira e docentes convidados do ISCTE-IUL, nas dimensões *bem-estar económico*, *bem-estar social e académico* e *bem-estar democrático*.

Visto que a dimensão *bem-estar infra-estrutural* apresenta $p\text{-value} < 0,05$ no teste de Mann-Whitney (Tabela A36), a decisão é rejeitar a hipótese nula. Assim, é possível concluir que em relação à dimensão *bem-estar infra-estrutural*, o nível de felicidade no local de trabalho é influenciado significativamente pelo tipo de vínculo profissional dos docentes do ISCTE-IUL.

É possível constatar através da Tabela A37 que o grau médio de felicidade no local de trabalho dos docentes convidados do ISCTE-IUL é significativamente inferior ao nível de felicidade no local de trabalho dos docentes de carreira do ISCTE-IUL, relativamente à dimensão *bem-estar infra-estrutural*.

4.8 Análise dos itens da felicidade no local de trabalho por variável independente

Nesta secção pretende-se apurar se as variáveis independentes da presente investigação apresentam influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho, em cada um dos itens da felicidade no local de trabalho. Para tal, recorrer-se-á à utilização de testes de hipóteses, seguindo-se as indicações referidas na introdução ao subcapítulo anterior. Serão testadas as hipóteses H1', H2', H3', H4', H5', H6', H7', H9' e H10'.

4.8.1 Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente género

Com o objectivo de analisar se o género dos docentes do ISCTE-IUL influencia o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens da felicidade no local de trabalho, verificou-se em primeiro lugar se os pressupostos para a realização de testes paramétricos se confirmavam. Neste sentido, realizam-se em primeiro lugar os testes de Kolgomorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk, para testar a normalidade da distribuição da felicidade no local de trabalho. Os resultados obtidos nestes testes, e apresentados na Tabela A38, permitem averiguar que o pressuposto da normalidade não se verifica para nenhum dos itens.

Deste modo recorreu-se a testes não paramétricos, neste caso o teste de Mann-Whitney, cujos resultados evidenciados na Tabela A39 permitem verificar que não se rejeita a hipótese nula.

Conclui-se portanto que, relativamente à distribuição da felicidade no local de trabalho na totalidade dos itens, não existe evidência estatística de diferenças significativas de que o género influencie a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL.

4.8.2 Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *qualificação académica*

Com vista a analisar se a qualificação académica dos docentes do ISCTE-IUL apresenta influência na felicidade no local de trabalho em cada um dos itens da felicidade no local de trabalho, é necessário decidir em primeiro lugar sobre qual o tipo de teste estatístico a utilizar. Neste sentido foi verificar-se a normalidade das distribuições, constando os resultados obtidos da Tabela A40. Verificando-se que não existe normalidade das distribuições em nenhuma das categorias, realizou-se o teste de Mann-Whitney, pois pretende-se comparar as distribuições entre dois grupos.

Os resultados do teste de Mann-Whitney, expostos na Tabela A41, permitem verificar que para todos os itens, com excepção dos itens D1_4, D3_3, D3_4, D4_4 e D5_5, não existem evidências estatísticas de que a distribuição da felicidade no local de trabalho seja diferente entre docentes doutorados e não doutorados do ISCTE-IUL.

Relativamente às excepções evidenciadas, é possível concluir que a felicidade no local de trabalho é influenciada pela qualificação académica dos docentes do ISCTE-IUL. Deste modo é possível constatar que, para os itens D1_4, D3_3, D3_4, D4_4 e D5_5, os docentes doutorados apresentam um nível médio de felicidade no local de trabalho mais elevado do que os docentes não doutorados, tal como se pode comprovar através da Tabela A42.

4.8.3 Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *número de anos de docência no ISCTE-IUL*

Com vista a apurar qual o tipo de teste de hipóteses a utilizar para testar se o número de anos de docência no ISCTE-IUL dos docentes do ISCTE-IUL tem impacto no nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens da felicidade no local de trabalho, procedeu-se inicialmente à realização do teste de Shapiro-Wilk.

Os resultados deste teste à normalidade, apresentados na Tabela A43, evidenciam que não existe normalidade das distribuições, pelo que se procedeu à realização do teste não

paramétrico de Kruskal-Wallis. Os resultados deste último, apresentados na Tabela A44 evidenciam que, para todos os itens da felicidade no local de trabalho, à exceção dos itens D2_4 e D2_5, $p\text{-value} > 0,05$, pelo que a decisão é não rejeitar a hipótese nula.

Conclui-se deste modo que, para todos os itens, com exceção dos dois itens anteriormente referidos, não existe evidência estatística de diferenças significativas na distribuição do nível de felicidade no local de trabalho, entre docentes que pertencem a diferentes categorias de número de anos de docência no ISCTE-IUL.

Relativamente aos itens D2_4 e D2_5, conclui-se que o nível de felicidade no local de trabalho é influenciado pelo número de anos de docência no ISCTE-IUL.

De modo a poder identificar-se em qual ou em quais dos escalões do número de anos de docência no ISCTE-IUL as distribuições são significativamente diferentes para os itens evidenciados, procedeu-se à comparação múltipla das médias das ordens, através do teste de Bonferroni, cujos resultados se evidenciam na Tabela A45. Conclui-se assim que as diferenças estatisticamente significativas ocorrem entre os docentes do escalão 30 anos ou mais, e os docentes dos escalões 5 a 9 anos inclusive e 20 a 24 anos inclusive.

Através da Tabela A46 é ainda possível concluir que os docentes que detêm um número de anos de docência igual ou superior a 30 anos, são aqueles que apresentam níveis médios mais elevados de felicidade no local de trabalho. Em relação ao item D2_4 conclui-se que os docentes que apresentam níveis médios mais reduzidos de felicidade no local de trabalho são aqueles com 20 a 24 anos (inclusive) de docência no ISCTE-IUL. Relativamente ao item D2_5 é possível concluir que são os docentes com um número de anos de docência entre os 5 e os 9 anos (inclusive), aqueles que apresentam níveis médios de felicidade mais reduzidos.

4.8.4 Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *número de anos de docência no ensino superior*

Para apurar o tipo de teste a utilizar para analisar se o número de anos de docência no ensino superior tem influência no nível de felicidade no local de trabalho dos itens da felicidade no local de trabalho, procedeu-se à verificação dos pressupostos à aplicação de testes paramétricos.

Através da realização do teste de Shapiro-Wilk, cujos resultados são apresentados na Tabela A47, conclui-se que o pressuposto da normalidade não se verifica em qualquer dos itens.

Deste modo realizou-se o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis. Através deste teste (Tabela A48) é possível constatar que para todos os itens da felicidade no local de trabalho, à excepção do item D1_5, a decisão é de não rejeitar a hipótese nula. Para os itens cujo $p\text{-value} > 0,05$, não há evidência estatística que o número de anos de docência no ensino superior influencie a felicidade no local de trabalho.

Relativamente ao item D1_5, verifica-se através do teste de Kruskal-Wallis (Tabela A48) que $p\text{-value} < 0,05$, rejeitando-se assim a hipótese nula. Conclui-se deste modo que o nível de felicidade no local de trabalho, para este item, é influenciado pelo número de anos de docência no ensino superior. Por forma a ser possível identificar qual ou quais os escalões do número de anos de docência no ensino superior que apresentam diferenças estatísticas significativas, procedeu-se à comparação múltipla das médias das ordens, cujos resultados se evidenciam na Tabela A49.

Apesar do teste Kruskal-Wallis salientar diferenças estatisticamente significativas no item D1_5 (*a carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário*), a comparação múltipla das médias das ordens não as salienta. No entanto, através da Tabela A50 é possível verificar que os docentes que apresentam maior número de anos de docência no ensino superior são aqueles que apresentam um nível médio mais elevado de felicidade no local de trabalho.

4.8.5 Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *idade*

Pretendendo-se analisar qual o tipo de testes mais ajustado para verificar se a idade dos docentes do ISCTE-IUL tem impacto no nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens da felicidade no local de trabalho, procedeu-se inicialmente ao estudo da normalidade das distribuições através dos testes de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk.

Os resultados aos testes de normalidade, expostos na Tabela A51, permitem concluir que a felicidade no local de trabalho não segue uma distribuição normal ao longo de

todos os grupos dos diversos itens. Deste modo verifica-se a necessidade de aplicação de testes não paramétricos.

Os resultados obtidos através do teste de Kruskal-Wallis apresentados na Tabela A52, permitem constatar que todos os itens das dimensões apresentam $p\text{-value} > 0,05$ exceptuando os itens D1_2, D1_5 e D4_2. Para todos os itens cujo $p\text{-value} > 0,05$ não se rejeita a hipótese nula, ou seja, é possível afirmar que não existe evidência estatística de diferenças significativas no nível de felicidade no local de trabalho, para os docentes do ISCTE-IUL, provenientes de diferentes escalões etários.

Relativamente aos itens D1_2, D1_5 e D4_2 constata-se que $p\text{-value} < 0,05$ pelo que a decisão é rejeitar a hipótese nula, verificando-se assim que o nível de felicidade no local de trabalho é influenciado pela idade dos docentes do ISCTE-IUL.

De modo a ser possível identificar em qual ou em quais dos escalões etários dos docentes do ISCTE-IUL, as distribuições são significativamente diferentes, procedeu-se à comparação múltipla das médias das ordens (Tabela A53).

Apesar do teste de Kruskal-Wallis evidenciar diferenças estatisticamente significativas, a comparação múltipla não salienta a presença de diferenças estatisticamente significativas para o item D1_2. No entanto, no que respeita os itens D1_5 e D4_2, conclui-se que existem diferenças significativas entre os escalões etários de 61 a 70 anos inclusive, e 41 a 50 anos inclusive e 51 a 60 anos inclusive. Através da Tabela A54 é possível concluir que, relativamente ao item D1_5, os docentes que apresentam níveis médios mais reduzidos de felicidade no local de trabalho são os que têm entre 41 a 50 anos inclusive. Em relação ao item D4_2, os docentes do escalão etário entre 51 a 60 anos (inclusive) são aqueles que apresentam níveis médios de felicidade no local de trabalho mais reduzidos. Conclui-se ainda que são os docentes com mais idade (escalão etário 61 a 70 anos inclusive), aqueles que apresentam níveis médios mais elevados de felicidade no local de trabalho para os três itens identificados.

4.8.6 Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *categoria profissional*

Com o intuito de analisar se a categoria profissional dos docentes do ISCTE-IUL tem influência no nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens da felicidade no local de trabalho, realizaram-se inicialmente os testes à normalidade das

distribuições. Os resultados obtidos nestes testes, e apresentados na Tabela A55, permitem conferir que $p\text{-value} < 0,05$ para todos os itens da felicidade no local de trabalho, pelo que o pressuposto da normalidade da distribuição não se verifica.

Em consequência do exposto, procedeu-se à realização do teste não paramétrico de Kruskal-Wallis. Os resultados obtidos, evidenciados na Tabela A56, permitem constatar que para todos os itens, com exceção dos itens D1_4 e D1_5, não se rejeita a hipótese nula, ou seja, não existe evidência estatística de diferenças significativas no nível de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, procedente da categoria profissional.

Relativamente aos itens D1_4 e D1_5, rejeita-se a hipótese nula, o que traduz que o nível de felicidade no local de trabalho é influenciado pela categoria profissional dos docentes do ISCTE-IUL.

Por forma a identificar em qual ou em quais das categorias profissionais dos docentes do ISCTE-IUL, as distribuições são significativamente diferentes, procedeu-se à comparação múltipla das médias das ordens evidenciada na Tabela A57. Os resultados obtidos permitem concluir que as diferenças estatisticamente significativas ocorrem entre as categorias profissionais de professor auxiliar e professor catedrático e assistente, para o itens D1_4 (*em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado*), e entre as categorias profissionais de professor associado e professor auxiliar e professor catedrático, para o item D1_5 (*a carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário*).

Através da Tabela A58 é ainda possível concluir que, relativamente ao item D1_4 e D1_5, os professores catedráticos são os docentes que apresentam um nível médio mais elevado de felicidade no local de trabalho, e os assistentes aqueles cujo nível médio de felicidade no local de trabalho é mais reduzido. Especificamente para o item D1_4, verifica-se que à medida que os docentes progridem na carreira, o seu grau de felicidade no local de trabalho aumenta.

4.8.7 Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *Escola*

De modo a verificar se a Escola a que pertencem os docentes do ISCTE-IUL tem influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens das

dimensões de felicidade no local de trabalho, testou-se em primeiro lugar a normalidade das distribuições para aferir o tipo de testes a aplicar. Os resultados obtidos, evidenciados na Tabela A59, salientam que em todos os itens, o pressuposto da normalidade não se confirma.

Neste contexto utilizou-se o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis para testar a hipótese. Os resultados obtidos e evidenciados na Tabela A60 permitem verificar que para todos os itens, exceptuando os itens D4_4, D5_1, D5_2, D5_4 e D5_5, $p\text{-value} > 0,05$ pelo que a decisão é não rejeitar a hipótese nula, pois não há evidência estatística de que existam diferenças significativas no nível de felicidade no local de trabalho, para docentes pertencentes a diferentes Escolas do ISCTE-IUL.

Relativamente aos itens D4_4, D5_1, D5_2, D5_4 e D5_5, através dos resultados salientados na Tabela A60, verifica-se que o nível de felicidade no local de trabalho é influenciado pela Escola do ISCTE-IUL a que pertencem os docentes.

Para estes itens, por forma a ser possível identificar em qual ou em quais das Escolas do ISCTE-IUL a que pertencem os docentes ocorrem as diferenças mais significativas no nível de felicidade no local de trabalho, procedeu-se à comparação múltipla das médias das ordens (Tabela A61). Conclui-se assim que as diferenças estatisticamente significativas ocorrem entre os docentes da Escola de Tecnologias e Arquitectura e os docentes da ISCTE Business School, e Escola de Sociologia e Políticas Públicas para o item D4_4. Para o item D5_1, as diferenças significativas ocorrem entre os docentes da Escola de Tecnologias e Arquitectura e da Escola de Sociologia e Políticas Públicas. Relativamente ao item D5_2, as diferenças significativas ocorrem entre os docentes da Escola de Ciências Sociais e Humanas e da ISCTE Business School, e da Escola de Sociologia e Políticas Públicas. Em relação ao item D5_4, apesar do teste de Kruskal-Wallis evidenciar diferenças significativas, os resultados da análise de comparações múltiplas não as salienta. No que respeita ao item D5_5, conclui-se que as diferenças significativas ocorrem entre os docentes da Escola de Ciências Sociais e Humanas e da Escola de Sociologia e Políticas Públicas, e da ISCTE Business School.

Através da Tabela A62, é ainda possível concluir que os docentes da Escola de Sociologia e Políticas Públicas são aqueles que apresentam nível médio mais elevado de felicidade no local de trabalho para todos os itens em que foram identificadas diferenças significativas. Os docentes da ISCTE Business School são aqueles que, para os itens

D4_4, D5_4 e D5_5, apresentam nível médio mais reduzido de felicidade no local de trabalho. Os docentes que apresentam nível médio mais reduzido de felicidade no local de trabalho para os itens D5_1 e D5_2 são os docentes da Escola de Tecnologias e Arquitectura e os docentes da Escola de Ciências Sociais e Humanas, respectivamente.

4.8.8 Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL*

Com o intuito de analisar se a distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL pelos docentes do ISCTE-IUL apresenta influência sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens da felicidade no local de trabalho, procedeu-se, em primeira instância, à verificação do pressuposto da normalidade da distribuição da felicidade no local de trabalho.

Assim foram realizados os testes de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, cujos resultados se evidenciam na Tabela A63, e que permitem observar que não existe normalidade das distribuições da felicidade no local de trabalho de qualquer dos itens. Posto isto, verifica-se a necessidade de realizar testes não paramétricos.

Os resultados do teste não paramétrico de Kruskal-Wallis, apresentados na Tabela A64, permitem constatar que todos os itens, exceptuando o item D2_5, apresentam *p-value* > 0,05, pelo que a decisão é não rejeitar a hipótese nula, o que indica que não existe evidência estatística que comprove a existência de diferenças significativas na felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, provenientes da distância que estes percorrem desde casa até ao ISCTE-IUL.

Em relação ao item D2_5, rejeita-se a hipótese nula, pelo que é possível afirmar que, para este item em particular, o nível de felicidade no local de trabalho é influenciado pela distância percorrida pelos docentes desde casa até ao ISCTE-IUL.

De modo a identificar entre quais dos intervalos de distância ocorrem as diferenças significativas da distribuição do nível de felicidade no local de trabalho, procedeu-se à comparação múltipla das médias das ordens (Tabela A65). Apesar do teste de Kruskal-Wallis salientar diferenças estatisticamente significativas na distribuição do nível de felicidade no local de trabalho, a comparação múltipla das médias das ordens não evidencia estas diferenças.

4.8.9 Análise dos itens da felicidade no local de trabalho segundo a variável independente *vínculo profissional*

Pretendendo-se analisar se o vínculo profissional influencia o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens das dimensões da felicidade no local de trabalho, em primeiro lugar testou-se a normalidade das distribuições. Os resultados obtidos nos testes realizados, apresentados na Tabela A66, permitem verificar que a felicidade no local de trabalho não segue distribuição normal em qualquer dos itens.

Visto que não se verificam os pressupostos à aplicação de testes paramétricos, procedeu-se à realização do teste de Mann-Whitney, por forma a comparar as distribuições da felicidade no local de trabalho nos dois grupos. Os resultados obtidos no teste de Mann-Whitney e evidenciados na Tabela A67 permitem verificar que só para os itens D1_4, D3_3, D3_4 e D4_4 foram encontradas diferenças significativas.

Pode assim concluir-se que, o nível de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, no que respeita a estes itens, é influenciado pelo seu vínculo profissional. Pode ainda constatar-se através da Tabela A68 que os docentes de carreira do ISCTE-IUL, no que concerne a estes itens, apresentam um grau médio de felicidade no local de trabalho mais elevado do que os docentes convidados do ISCTE-IUL.

4.9 Análise factorial pelo método de componentes principais

A análise factorial exploratória caracteriza-se por ser uma técnica de análise exploratória de dados que apresenta como objectivo primário, descobrir e analisar a estrutura de um conjunto de variáveis interrelacionadas, por forma a construir uma escala de medida para factores intrínsecos, que de alguma forma controlam as variáveis originais (Marôco, 2011). Assim, segundo o mesmo autor, esta técnica utiliza as correlações observadas entre as variáveis, de modo a estimar os factores comuns latentes (factores que partilham uma característica não observável de forma directa), e as relações estruturais que os ligam. A análise factorial pelo método de componentes principais permite reduzir um conjunto de variáveis correlacionadas entre si, num menor conjunto de variáveis independentes, cujas comunalidades se caracterizam por serem os valores próprios dos factores retidos.

Em primeiro lugar procedeu-se à análise factorial confirmatória de componentes principais para os 23 itens que decorrem do questionário proposto por Bhattacharjee e

Bhattacharjee (2010), de modo a avaliar se o respectivo questionário, devidamente ajustado ao contexto desta investigação, é ajustado à avaliação da felicidade no local de trabalho. Após a análise factorial confirmatória, e no contexto da amostra utilizada, verifica-se que as componentes principais decorrentes da análise efectuada não coincidem com as componentes principais (dimensões) propostas por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), fazendo questionar a adequabilidade desse instrumento de avaliação ao contexto desta investigação.

Pretendendo-se averiguar a adequabilidade de um novo modelo de avaliação, composto pelos 23 itens que derivam do questionário proposto por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), bem como dos 18 itens que decorrem do contributo de vários autores, sintetizado na Tabela 1, procedeu-se à análise factorial exploratória pelo método de componentes principais para os 41 itens.

Desta nova análise, eliminaram-se os itens A_06 e A_18, pois os seus valores de correlação evidenciados na matriz anti-imagem eram inferiores a 0,5, ou seja, não se ajustavam à estrutura definida pelas restantes variáveis (Marôco, 2011). Deste modo procedeu-se novamente à análise de componentes principais através da análise factorial, considerando desta vez 39 itens, ou seja, a totalidade dos itens, com excepção dos itens A_06 e A_18.

Antes de se iniciar a estimação dos pesos dos factores comuns e dos factores específicos, é necessário verificar se as correlações entre as variáveis originais são suficientemente elevadas para que a análise factorial tenha utilidade na estimação de factores comuns. O método mais geral para avaliar a qualidade dos dados é a “medida de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin” (KMO). Deste modo verificou-se que $KMO = 0,787$, que, de acordo com Sharma (1996, referido por Marôco 2011), é um valor mediantemente aceitável no que respeita à recomendação relativa à análise factorial.

O passo seguinte foi verificar quantos factores se deveria reter. De acordo com o critério de Kaiser, devem reter-se os factores que apresentam valores próprios superiores a 1, ou seja, que explicam mais variância do que a variância estandardizada de uma variável original. O critério do *scree plot* indica que devem ser retidos os factores até ao factor em que se observa a inflexão da curva que relaciona o número do factor com o respectivo valor próprio. Atendendo a ambos os critérios, decidiu reter-se quatro componentes principais, verificando-se que as quatro componentes explicam 51,739%

da variância total das variáveis originais, percentagem esta que é superior ao valor mínimo aceitável de variância total, estipulado em 50% (Marôco, 2011). Estes resultados são apresentados na Tabela A69 e na Figura A1.

Da retenção destas quatro componentes, e aplicando uma rotação das matrizes de correlações através do método de Varimax, chega-se à solução que consta da Tabela 14. Importa referir que os itens D1_4, D2_2, D3_4, D4_1, D5_2, A_04 e A_19 não constam desta tabela, pois não apresentavam valores de correlação suficientemente aceitáveis para serem agrupados nas componentes.

Tabela 14: Matriz das componentes principais, obtida através do método de rotação Varimax de análise factorial

Itens	Componentes Principais			
	Condição e valorização pessoal	Relações no trabalho	Condições estruturais e reconhecimento externo	Situação económica e confiança na instituição
A_01 O trabalho que desempenho é agradável e gratificante.	0,757	-0,015	0,086	0,222
A_03 O meu trabalho é estimulante e desafiante.	0,749	0,186	0,037	0,093
A_05 No meu local de trabalho no ISCTE-IUL a comunicação entre as chefias e os docentes é transparente e eficaz.	0,530	0,496	-0,020	0,075
A_07 Sinto que o meu trabalho é útil e que vale a pena.	0,781	0,200	0,015	0,049
A_08 Sinto que o meu trabalho tem um propósito, que faz a diferença e que contribui para um bem maior.	0,689	0,109	0,090	0,029
A_09 Sinto que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelas chefias, colegas e pelo ISCTE-IUL.	0,547	0,663	0,004	0,088
A_10 Tenho controlo e autonomia sobre as funções que desempenho e sobre o tempo/carga horária do meu trabalho no ISCTE-IUL.	0,608	0,201	0,150	0,183
A_11 Tenho poder para influenciar decisões sobre o meu trabalho.	0,600	0,421	0,102	-0,073
A_12 O meu ambiente de trabalho é agradável e favorável ao desempenho das tarefas que o meu trabalho no ISCTE-IUL requer.	0,564	0,415	0,262	0,280
A_14 No trabalho que desenvolvo no ISCTE-IUL uso frequentemente as minhas competências e conhecimento.	0,631	0,124	0,199	0,023
A_16 Sinto-me orgulhoso(a) e comprometido(a) com o meu trabalho e com o ISCTE-IUL.	0,670	0,239	0,134	0,306

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	0,202	0,663	0,164	0,053
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	0,175	0,561	0,384	0,072
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreajuda entre os colegas do departamento.	0,181	0,582	0,203	0,100
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	0,060	0,574	0,422	0,168
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	0,382	0,729	0,048	0,007
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	0,076	0,592	0,152	0,152
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	0,212	0,598	0,451	-0,142
A_13 O ISCTE-IUL apoia a minha formação e desenvolvimento.	0,412	0,616	0,110	0,066
A_17 Sinto-me fisicamente seguro(a) no ISCTE-IUL.	-0,006	0,512	0,129	0,219
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	0,136	-0,020	0,741	0,013
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	0,313	-0,026	0,615	0,277
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	-0,138	0,246	0,704	0,116
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	0,350	0,301	0,606	0,050
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	0,381	0,315	0,510	0,114
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	0,465	0,334	0,534	-0,019
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	0,051	0,073	-0,099	0,802
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	0,287	0,262	0,202	0,670
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	0,076	-0,062	0,174	0,699
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	0,132	0,059	-0,001	0,682
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	-0,050	0,213	0,401	0,554
A_15 No meu trabalho no ISCTE-IUL tenho perspectivas de progressão de carreira.	0,281	0,319	0,006	0,513

Assim, a caracterização da análise factorial pelo método de componentes principais é a seguinte: a primeira componente engloba os itens que envolvem a condição individual dos docentes perante o seu trabalho e ver o seu trabalho reconhecido e valorizado pelos colegas e chefias. Deste modo, esta componente passa a denominar-se por *Condição e Valorização Pessoal*.

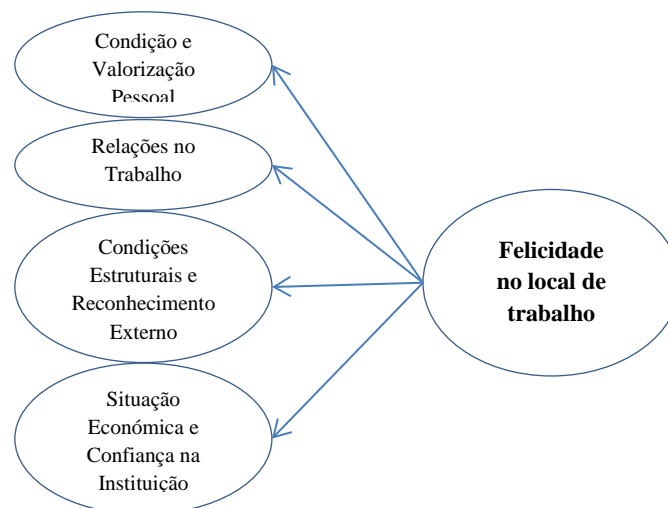
A segunda componente revela aspectos que dizem respeito às relações laborais entre os docentes e com as chefias, pelo que passa a denominar-se por *Relações no Trabalho*.

A terceira componente evidencia aspectos relacionados com as condições das infra-estruturas da instituição, e com o reconhecimento da instituição a nível externo. Assim esta componente passa a designar-se *Condições Estruturais e Reconhecimento Externo*.

A quarta componente revela aspectos que respeitam às condições salariais e de progressão na carreira dos docentes, e os aspectos da confiança demonstrada pela própria instituição perante os docentes. Deste modo, esta componente passa a denominar-se por *Situação Económica e Confiança na Instituição*.

A Figura 2 apresenta o modelo proposto a partir da análise efectuada.

Figura 2: Modelo de investigação proposto a partir da análise factorial



A análise factorial pelo método das componentes principais permite concluir que o conjunto de itens que engloba aqueles que derivam do questionário de Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010), bem como os que derivam do contributo do conjunto de vários autores (evidenciado na Tabela 1), se adequam ao contexto desta investigação formando quatro conjuntos de itens (componentes ou dimensões) que permitem avaliar a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL.

4.10 Sugestões de melhoria propostas pelos docentes do ISCTE-IUL

Na quarta parte do questionário desenvolvido e aplicado aos docentes do ISCTE-IUL, foram recolhidas indicações individuais sobre os aspectos a melhorar, com vista ao aumento da felicidade no local de trabalho.

Na Tabela 15 são apresentadas as sugestões de melhoria evidenciadas pelos docentes do ISCTE-IUL, bem como as frequências absolutas e relativas das suas respostas.

Tabela 15: Sugestões de melhoria propostas pelos docentes do ISCTE-IUL

Sugestões de melhoria	Frequência absoluta	Frequência relativa
Salário adequado às funções.	14	14%
Possibilidade de progressão na carreira.	12	12%
Obtenção de mais apoios, de tempo e de financiamento, e melhores condições para a actividade de investigação.	10	10%
Criar condições para um ambiente cooperativo (e não competitivo) e de respeito entre colegas.	8	8%
Maior transparência e participação nas decisões sobre carreira docente, e nas decisões que afectam a escola e o departamento a que pertencem.	7	7%
Menos burocracia na actividade docente.	7	7%
Existência de espaços e actividades de convívio para incentivar a troca de ideias e partilha entre colegas.	6	6%
Menor carga lectiva.	5	5%
Maior eficiência e eficácia na gestão de recursos humanos em função das suas competências específicas.	4	4%
Existência de recipientes de reciclagem (de papel, plástico, indiferenciado) e sua contínua manutenção.	4	4%
Maior reconhecimento e valorização, por parte da instituição, do trabalho desenvolvido pelos docentes.	4	4%
Cantina com mais opções de alimentação saudável e com maior qualidade.	3	3%
Ter chefias competentes.	3	3%
Deter mais autonomia pedagógica.	2	2%
Revisão do processo de avaliação docente, incentivando os resultados do colectivo.	2	2%
Limpeza mais eficiente e mais cuidada.	2	2%
Maior participação em projectos internacionais.	1	1%
Comunicação transparente e eficaz entre e com os serviços.	1	1%
Biblioteca mais rica e diversificada.	1	1%
Maior rapidez no pagamento de despesas com investigação e horas.	1	1%
Gabinetes com maiores dimensões partilhados exclusivamente entre dois colegas.	3	3%
Total	100	100%

4.11 Sugestões de melhoria

Tendo em conta os contributos dos vários autores referidos no Capítulo 2, bem como a análise dos resultados e as sugestões propostas pelos docentes, propõem-se algumas sugestões de melhoria a serem implementadas pelo ISCTE-IUL com vista a incrementar o nível de felicidade no local de trabalho dos seus docentes.

Conclui-se que o item D1_3 (*o tempo normal até à próxima possibilidade de carreira é adequado*), e o item D1_1 (*estou satisfeito com o meu salário*), que pertencem à dimensão *bem-estar económico*, são aqueles que apresentam menor valor médio de felicidade no local de trabalho no conjunto de todas as cinco dimensões.

No que respeita às condições salariais, estas estão dependentes da Lei de Bases de financiamento, pelo que, apesar de este aspecto ser aquele que concorre de forma mais negativa para o nível de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, julga-se não existirem sugestões de melhoria a serem implementadas pelo ISCTE-IUL, capazes de incrementar o nível de felicidade no local de trabalho dos seus docentes no que respeita a este item. No sentido de contrariar esta limitação, o ISCTE-IUL poderá querer desenvolver outros incentivos, financeiros ou outros, que contribuam indirectamente para colmatar esta impossibilidade.

Relativamente à progressão na carreira, esta depende unicamente da abertura de concurso público. Neste âmbito, o ISCTE-IUL, em momentos nos quais seja necessário reforçar os seus quadros docentes, e em que haja docentes que se encontrem em situações competitivas em termos do seu currículo, poderá optar pela abertura de concurso público para as categorias de Professor Associado ou Professor Catedrático, conferindo assim a possibilidade de progressão na carreira aos seus docentes. Sabe-se, no entanto, que a abertura de concurso público não apresenta qualquer garantia à progressão de carreira, uma vez que as vagas do concurso são preenchidas pelos candidatos com maior mérito, independentemente da sua origem.

Através da análise dos testes de hipótese foi possível concluir que existem diferenças significativas no nível médio de felicidade no local de trabalho, influenciadas pela idade e pela categoria profissional dos docentes do ISCTE-IUL, relativamente ao item D1_5 (*a carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário*). Para tal sugere-se que o ISCTE-IUL implemente processos que permitam uma atribuição da carga de

trabalho (lectiva e administrativa) mais equitativa entre todos os docentes do ISCTE-IUL, independentemente da sua idade e da sua categoria profissional. Esta situação permite aos docentes do ISCTE-IUL, um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e académica, aspecto que de acordo com Chiumento (2007), Happiness Works (2007), Cooper e Wood (2011) e City&Guilds (2012), promove o aumento da felicidade no local de trabalho.

Considerando as melhorias propostas pelos docentes do ISCTE-IUL, sugere-se ainda uma proposta de melhoria que passa pela consideração da opinião dos docentes no que respeita às decisões sobre a carreira docente, e sobre as decisões que afectam a Escola e o departamento a que pertencem. Para tal sugere-se a promoção de reuniões a nível departamental ou da Escola, para que os docentes possam expor as suas ideias e opiniões, devendo as mesmas ser tidas em consideração, caso possível, no âmbito da estratégia do ISCTE-IUL.

Concluiu-se que o item D2_5 (*nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertenço, existe uma entreaajuda entre os colegas do departamento*) é aquele que apresenta menor nível médio de felicidade no local de trabalho na dimensão *bem-estar ambiental*. Deste modo, sugere-se o fomento da entreaajuda e cooperação entre os docentes dos departamentos, o que pode passar, por exemplo, pela disponibilização no ISCTE-IUL de salas comuns e actividades conjuntas que incitem a interacção entre todos os docentes (independentemente do seu número de anos de docência na instituição) e que promovam o bom ambiente laboral, incitando deste modo a partilha e troca de ideias. De acordo com Paschoal *et al.* (2010), Amorim e Campos (2002) e Achor (2012), o facto de as instituições proporcionarem um ambiente de trabalho capaz de promover o desempenho dos indivíduos, contribui para o desenvolvimento pessoal e humano, que por sua vez incita à promoção de vantagens competitivas para a instituição. Deste modo, e considerando as propostas de melhorias evidenciadas pelos docentes do ISCTE-IUL, julga-se que a sugestão de melhoria proposta tem potencial para criar condições para um ambiente cooperativo e de respeito entre os colegas.

Os resultados obtidos permitiram concluir que o vínculo profissional dos docentes influencia o nível médio de felicidade no local de trabalho, no que concerne aos itens D3_3 (*tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento*) e D3_4 (*tenho acesso a gabinete com condições adequadas*). Neste

âmbito propõe-se que as salas comuns existentes e que funcionam como gabinete para os docentes convidados, passem a disponibilizar um número de computadores com acesso à *internet*, que varie de acordo com a capacidade da sala, disponibilizando mesas mais amplas e armários (do tipo cacifo) com maiores dimensões e que cumpram com a função de arrumação e suporte para os docentes convidados, contribuindo deste modo para a melhoria do desempenho da actividade docente dos mesmos.

No que diz respeito à dimensão *bem-estar social e académico* verifica-se que a felicidade no local de trabalho, relativamente ao item D4_4 (*o ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações*) é influenciada pela qualificação académica e vínculo profissional dos docentes do ISCTE-IUL, bem como pela Escola a que pertencem. Por outro lado, verificou-se que o item D4_3 (*o ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações*) é aquele que apresenta menor nível médio de felicidade no local de trabalho na dimensão *bem-estar social e académico*. Deste modo, propõe-se que o ISCTE-IUL fomente a participação dos seus docentes em actividades de leccionação ou de investigação fora das suas instalações, que pode passar, por exemplo, pelo desenvolvimento de parcerias com outras universidades nacionais ou estrangeiras, contribuindo deste modo para incentivar o aumento do nível de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL.

Verificou-se que o item D5_3 (*o procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma regular*) é aquele que apresenta menor nível médio de felicidade no local de trabalho na dimensão *bem-estar democrático*. Assim, sugere-se que o ISCTE-IUL implemente medidas capazes de possibilitar a atribuição mais frequente de licença sabática, mas nunca deixando de responsabilizar os docentes pelos objectivos a atingir durante o período de licença. Estas medidas poderiam passar, por exemplo, pela existência de um número máximo de indeferimentos aos pedidos de cada docente, até que seja atribuído um período de licença sabática.

Concluiu-se ainda que para o item D5_5 (*a minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim*), a felicidade no local de trabalho é influenciada pela Escola a que pertencem os docentes do ISCTE-IUL e pela qualificação académica dos mesmos. Verifica-se deste modo que não é apenas a qualificação académica que influencia a felicidade no local de trabalho no que diz

respeito aos conteúdos a serem leccionados, mas também as práticas promovidas pelas Escolas apresentam influência sobre a mesma. Deste modo, propõe-se que a ISCTE Business School analise as práticas promovidas pela Escola de Sociologia e Políticas Públicas e pela Escola de Ciências Sociais e Humanas, e que as adapte à sua realidade, no sentido de promover a felicidade no local de trabalho dos seus docentes. Adicionalmente, sugere-se que seja promovida a possibilidade de manifestação de interesse por parte dos docentes, relativamente às suas preferências de leccionação em determinada unidade curricular, ou até mesmo à sugestão de inclusão de tópicos dos curricula. Esta possibilidade de manifestação de interesse, bem como a sua aceitação, pode ser entendida pelos docentes como reconhecimento à sua capacidade laboral, aspecto que de acordo com Amorim e Campos (2002) e Oswald et al (2012), promove a felicidade no local de trabalho. Por outro lado, a inclusão dos tópicos propostos nos curricula das unidades curriculares poderá ser reconhecido pelos docentes como maior autonomia pedagógica, a qual, segundo autores tais como Gavin e Mason (2004), Chiumento (2007), Fisher (2010), Kerns e Ko (2010), Cooper e Wood (2011), City&Guilds (2012), iOpener Ltd (2013) ou University of Kent (2013), concorrem para a felicidade no local de trabalho.

Atendendo às propostas de melhoria sugeridas pelos docentes do ISCTE-IUL, e apresentadas no subcapítulo 4.10, sugere-se ainda que sejam implementadas medidas que promovam a redução da burocracia decorrente dos processos inerentes à actividade docente. Sugere-se também que seja implementado um programa de limpeza mais frequente e eficiente dos espaços comuns, bem como a disponibilização de recipientes de reciclagem e a sua adequada manutenção.

Capítulo V – Conclusões

No presente capítulo são apresentadas as conclusões do trabalho de investigação, procurando-se responder às questões de investigação propostas no Capítulo I, bem como ir ao encontro dos objectivos propostos. Em seguida é apresentada uma súmula de recomendações para incrementar a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL. Por fim identificam-se algumas limitações aos resultados do estudo efectuado, e são apresentadas pistas de investigação futura no âmbito da avaliação da felicidade no local de trabalho dos docentes do ensino superior.

5.1 Principais conclusões

Com o intuito de avaliar a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, desenvolveu-se e aplicou-se um questionário *online*, tendo-se obtido uma amostra de 84 docentes desta instituição de ensino superior.

A análise descritiva da amostra permitiu concluir que o nível médio de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL é positivo, apresentando um valor de 4,65 numa escala de sete pontos. Destaca-se a dimensão *bem-estar infra-estrutural*, por ser aquela que apresenta nível médio mais elevado de felicidade no local de trabalho, em oposição à dimensão *bem-estar económico*, que apresenta o nível médio mais reduzido de felicidade no local de trabalho.

Em termos micro, conclui-se que dos vinte e três itens que constituem o questionário desenvolvido e aplicado com vista a avaliar a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, o item D3_3 (*tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento*) e o item D3_1 (*a biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições*) destacam-se por serem aqueles que apresentam maior nível médio de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL. Estes dois itens contrastam com o item D1_3 (*o tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado*) e com o item D1_1 (*estou satisfeito com o meu salário*), que se caracterizam por serem os itens nos quais o nível médio de felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL é mais reduzido.

Antes da realização dos testes de hipóteses, verificou-se a consistência interna do questionário desenvolvido, através do *alfa de Cronbach*, concluindo-se que existia consistência, dado que todos os valores de α eram superiores a 0,7.

Face ao exposto, julga-se ter respondido às questões de investigação Q1, Q2 e Q3, bem como ao primeiro objectivo específico.

No que respeita às hipóteses formuladas no Capítulo 3, recorreu-se a testes de hipóteses utilizando o SPSS.

Através das hipóteses H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H9 e H10 procurou-se analisar a influência das variáveis independentes sobre o nível de felicidade no local de trabalho em cada uma das cinco dimensões da felicidade no local de trabalho. Os testes de hipóteses realizados permitiram confirmar as hipóteses H5, H7 e H10, não se tendo confirmado as restantes hipóteses, ou seja, é possível afirmar que a idade do docente, a Escola a que pertence e o seu vínculo profissional ao ISCTE-IUL influenciam as dimensões da felicidade no local de trabalho no ISCTE-IUL.

Com as hipóteses H1', H2', H3', H4', H5', H6', H7', H9' e H10', procurou-se avaliar se as variáveis independentes influenciam o nível de felicidade no local de trabalho em cada um dos itens das dimensões da felicidade no local de trabalho. Tendo-se recorrido aos testes de hipóteses, conclui-se que se confirmam todas as hipóteses, com excepção da H1', H4' e H9', podendo-se assim afirmar que a qualificação profissional, o número de anos de docência no ISCTE-IUL, a idade do docente, a sua categoria profissional, a Escola a que pertence e o vínculo profissional dos docentes apresentam influência sobre alguns dos itens da felicidade no local de trabalho no ISCTE-IUL. Deste modo julga-se ter cumprido o segundo e terceiro objectivo específico desta investigação, e respondido à questão de investigação Q4.

Apesar dos *alfas de Cronbach* das dimensões propostas por Bhattacharjee e Bhattacharjee (2010) serem superiores a 0,7, através da análise factorial pelo método das componentes principais, propôs-se um modelo de avaliação da felicidade no local de trabalho, específico para o ISCTE-IUL, e o qual é composto por quatro dimensões: *Condição e Valorização Pessoal, Relações no Trabalho, Condições Estruturais e Reconhecimento Externo e Situação Económica e Confiança na Instituição*.

Face ao exposto, julga-se ter respondido à quinta questão de investigação e atingido o quarto objectivo específico.

5.2 Súmula das recomendações à melhoria da felicidade no local de trabalho

De acordo com os resultados obtidos nesta investigação, e as conclusões a que se chegou, sugere-se um conjunto de propostas de melhoria a ser considerado pelo ISCTE-IUL, no sentido de incrementar a felicidade no local de trabalho dos docentes do ISCTE-IUL. Estas sugestões de melhoria são mencionadas no subcapítulo 4.11. No entanto apresenta-se uma sumarização das mesmas.

Uma das propostas de melhoria passa pela implementação de processos que permitam controlar a atribuição da carga de trabalho, lectiva e administrativa, por forma a torná-la mais equitativa entre todos os docentes do ISCTE-IUL.

É recomendável que o ISCTE-IUL promova reuniões a nível departamental ou de Escola, para que os docentes possam expor as suas ideias e opiniões, devendo as mesmas ser consideradas sempre que possível no âmbito da estratégia da instituição.

Por forma a fomentar a participação dos docentes em actividades de leccionação ou de investigação fora das instalações do ISCTE-IUL, e deste modo aumentar a felicidade no local de trabalho, sugere-se o desenvolvimento de parcerias com outras instituições de ensino superior, nacionais ou estrangeira.

Propõe-se que sejam disponibilizadas no ISCTE-IUL, salas comuns e actividades conjuntas que fomentem a interacção entre os docentes, promovendo o bom ambiente laboral que incite a partilha e troca de ideias, e que contribua para o respeito e cooperação entre os docentes do ISCTE-IUL.

Sugere-se que as salas comuns existentes, e que funcionam como gabinete para os docentes convidados, passem a disponibilizar um número de computadores com acesso à internet, variando de acordo com a capacidade da sala, passando também a disponibilizar mesas mais amplas e armários (tipo cacifo) de maiores dimensões, que cumpram com a função de arrumação e de suporte aos docentes convidados, contribuindo assim para a melhoria do desempenho dos mesmos.

Sugere-se também que o ISCTE-IUL implemente medidas capazes de possibilitar a atribuição mais frequente de licença sabática aos docentes do ISCTE-IUL, mas nunca deixando de responsabilizar os docentes pelos objectivos a atingir durante o período de licença.

Propõe-se que o ISCTE-IUL promova medidas que possibilitem a manifestação de interesse por parte dos docentes, relativamente às suas preferências de leccionação em determinada unidade curricular, e à sugestão de inclusão de tópicos dos curricula.

Aconselha-se que a ISCTE Business School analise as práticas promovidas pela Escola de Sociologia e Políticas Públicas e pela Escola de Ciências Sociais e Humanas, e que as adapte à sua realidade.

Propõem-se ainda que o ISCTE-IUL proceda à implementação de medidas que promovam a redução de burocracia decorrente dos processos inerentes à actividade docente.

Por último recomenda-se a disponibilização de recipientes de reciclagem, e implementação de programas de limpeza mais eficientes.

Deste modo julga-se concretizado o quinto objectivo específico e respondida a sexta questão de investigação.

5.3 Limitações dos resultados da investigação

A escolha de uma única instituição de ensino superior como contexto da investigação, em particular, a aplicação do estudo ao caso específico dos docentes do ISCTE-IUL, caracteriza-se por ser a principal limitação aos resultados desta dissertação, uma vez que, segundo Yin (2009), não é possível extrapolar os resultados a outras instituições de ensino superior.

Outra limitação desta investigação é o facto do processo de amostragem não ter sido aleatório, uma vez que a amostra de docentes do ISCTE-IUL foi obtida de acordo com a sua disponibilidade e conveniência, o que limita a generalização dos resultados, mesmo dentro da instituição de ensino superior estudada, ou seja, estes são válidos apenas no âmbito da amostra que foi analisada.

5.4 Perspectivas para investigações futuras

No seguimento das limitações de investigação anteriormente apresentadas, sugere-se, para trabalhos futuros, alargar esta investigação a outras instituições de ensino superior,

procurando encontrar semelhanças e diferenças entre elas, no âmbito da felicidade no local de trabalho dos seus docentes.

Uma outra pista para investigação futura é o teste da validade do modelo de investigação proposto, tendo em consideração os aspectos de contextualização económica, financeira e social a nível internacional, em que se inserem as instituições de ensino superior.

Sendo o ISCTE-IUL uma instituição de ensino superior público seria interessante comparar a felicidade no local de trabalho dos docentes numa instituição de ensino superior privado. Decorrente desta pista sugere-se a seguinte questão de investigação: Será a felicidade no local de trabalho dos docentes, idêntica nos dois tipos de instituições de ensino superior?

Bibliografia

- Achor, S. 2012. Positive Intelligence. *Harvard Business Review*, 90(1,2):100-102.
- Achor. 2011. The secret to better work, TEDx Bloomington, http://www.ted.com/talks/shawn_achor_the_happy_secret_to_better_work#t-17647. Acedido a 19 de Novembro de 2013.
- Amorim, M. V., Campos, A.C. C. F. 2002. A felicidade no trabalho: estudo sobre sua revelação e articulação com a produtividade. *XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, Curitiba.
- Bendassolli, P.F. 2007. Fator Humano: Felicidade e Trabalho. *GV Executivo*, 6(4):57-61.
- Benz, M., Frey, B. S. 2004. Being independent raises happiness at work. *Swedish Economy Policy Review*, 11:95-134.
- Bhattacharjee, D., Bhattacharjee, M. 2010. Measuring Happiness at Work Place. *ASBM Journal of Management*, 3:112-125.
- Chiumento. 2007. Happiness at work Index, Research Report 2007. <http://www.chiumento.co.uk/happiness-at-work-index/>. Acedido a 17 de Novembro de 2013.
- City & Guilds. 2012. Career Happiness Index 2012, The skills show 2012. . <http://www.cityandguilds.com/about-us/broadsheet-news/November-2012/careers-happiness-index-2012>. Acedido a 28 de Novembro.
- Cooper, C. L., Wood, S. 2011. Happiness at work: why it counts, The Guardian, <http://www.theguardian.com/money/2011/jul/15/happiness-work-why-counts>. Publicado a 15 de Junho de 2011, Acedido em Outubro de 2013.
- Costa, P.C. 2010. Gestão de Pessoas: Arte ou Ciência, RG Portal, http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=0ey42tkxn. Publicado em Outubro de 2010. Acedido em Outubro de 2013.
- Da Palma, P. J., Cunha, M. P., Lopes. M. P. 2005. Rumo a uma Adaptação Contínua às Tecnologias de Informação: o Papel da Identidade Organizacional Empreendedora. *Revista Gestão e Tecnologia*, 5(1):1-27.
- Diener, E. 2000. Subjective Well-Being. *American Psychologist*, 55:34-43
- Ferraz, R.B., Tavares, H., Zilberman, M. L. 2007. Felicidade: uma Revisão. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 34(5):234-242.
- Field, L. K., Buitendach, J. H. 2011. Happiness, Work Engagement and Organisational Commitment of Support Staff at a Tertiary Education Institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1):1-10.
- Fisher, C. D. 2010. Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12:384-412.

- Gavin, J. H., Mason, R. O. 2004. The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Happiness Works. 2012. Happiness at Work Survey Results for the Vitae 2012 Conference. Survey presented at *Vitae Researcher Development International Conference 2012*, Manchester.
- iOpener Institute. iOpener People and Performance Questionnaire (iPPQ), <http://www.iopenerinstitute.com/get-your-free-report.aspx>. Acedido a 13 de Novembro de 2013.
- iOpener Ltd. 2010. **What's the difference between happiness at work, engagement and job satisfaction?** Paper developed by iOpener Ltd, Oxford.
- Jobsite. How to be happy at work, http://www.jobsite.co.uk/cgi-bin/bulletin_search.cgi?act=da&aid=1782. Acedido a 2 de Dezembro de 2013.
- Kerns, C. D. 2007. Performance-Happiness Self-Assessment Survey. *Graziadio Business Review*, 11(1).
- Kerns, C. D., Ko, K. 2010. Exploring Happiness and Performance at Work. *The Journal of Organizational Leadership & Business*, 1-24.
- Krueger, J., Killham, E. 2005. At Work, Feeling Good Matters, Gallup Business Journal. <http://businessjournal.gallup.com/content/20311/work-feeling-good-matters.aspx>. Acedido a 23 de Novembro de 2013.
- Lutterbie, S., Pryce-Jones, J. 2013. Measuring Happiness at Work. *Assessment & Development Matters*, 5(2):13-16.
- Machado, M. L., Soares, V. M., Brites, R., Ferreira, J. B., Farhangmehr, M., Gouveia, O. 2011. Uma Análise da Satisfação e da Motivação dos Docentes no Ensino Superior Português. *Revista Lusófona de Educação*, 17:167-181.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., Danish, R. Q. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6):17-26.
- Marôco, J. 2011. *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (5ª Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Marôco, J., Garcia-Marques, T. 2006. Qual a Fiabilidade do Alfa de Cronbach? Questões Antigas e Soluções Modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4 (1):65-90.
- Martin, M. W. 2007. Happiness and Virtue in Positive Psychology. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 37(1):89-103.
- Money, K., Hillenbrand, C., da Camara, N. 2008. Putting Positive Psychology to Work in Organisations. *Journal of General Management*, 34(2):21-36.
- Oswald, A. J., Proto, E., Sgroi, D. 2012. *Happiness and Productivity*. Discussion paper No. 4645, University of Warwick and IZA Bonn, Coventry.
- Park, N., Peterson, C., Seligman, M. E. P. 2004. Strengths of Character and Well-Being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5):603-619

- Paschoal, T., Torres, C. V., Porto, J. B. 2010. Felicidade no Trabalho: Relações com Suporte Organizacional e Suporte Social. *Revista de Administração Contemporânea – ANPAD*, 14(6):1054-1072.
- Pinheiro, A., Silva, B. 2004. A Estruturação do Processo de Recolha de Dados On-Line. *Actas da Conferência Internacional Avaliação Psicológica. Formas e Contextos*, 522-529.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. 2001. On happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52:141-166.
- Saenghiran, N. 2013. Towards enhancing happiness at work: a case study. *Social Research Reports*, 25:21-33.
- Scott, D. E. 2008. *Happiness at work*. Paper developed towards the career coaching program, launched by the Center for American Nurses.
- Seligman, M. E. P., Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology, an Introduction. *American Psychological Association*, 55(1):5-14.
- Sharma, R. D., Jyoti, J. 2010. Job satisfaction of university teachers: an empirical study. *Journal of Services Research*, 9(2):51-80.
- Sirota, D., Mischkind, L.A., Meltzer, M.I. (2005). *The Enthusiastic Employee: How Companies Profit by Giving Workers What They Want*, Wharton School Publishing, Philadelphia.
- Tillman, W. R., Tillman, C. J. 2008. And you thought it was the apple: a study of job satisfaction among teachers. *Academy of Educational Leadership Journal*, 12(3):1-18.
- University of Kent. What makes us happy at work?, Careers and employability service. <https://www.kent.ac.uk/careers/Choosing/career-satisfaction.htm>. Acedido a 14 de Novembro de 2013.
- Vicente, A. 2014. Não há ensino superior a mais!, Público. <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/nao-ha-ensino-superior-a-mais-1628194>. Acedido a 3 de Abril de 2014.
- Website ISCTE-IUL. <http://www.iscte-iul.pt/home.aspx>. Acedido a 9 de Janeiro de 2014.
- Weitz, K. 2011. Positivity (happiness) in the workplace and organizational change, library of professional coaching, <http://libraryofprofessionalcoaching.com/tools/executive-presence/positivity-happiness-in-the-workplace-and-organizational-change/>. Acedido a 24 de Novembro de 2013.
- Yin, R. K. 2009. *Case study research: Design and methods*. California: Sage Publications, Inc.
- Zhang, Z. 2006. *Retaining K-12 teachers in education: A study on teacher job satisfaction and teacher retention*. Doctoral Dissertation, UMI – Dissertations Publishing, University of Virginia, Ann Arbor.

Anexos

Anexo I – Questionário

Avaliação da Felicidade no Local de Trabalho dos Docentes do ISCTE-IUL

Este questionário pretende avaliar o grau de felicidade dos docentes do ISCTE-IUL no seu local de trabalho.

*Obrigatório

Dados Pessoais

Género*: Feminino Masculino

Idade*: Até 30 anos, inclusive 31 a 40 anos, inclusive 41 a 50 anos, inclusive
51 a 60 anos, inclusive 61 a 70 anos, inclusive

Qualificação Académica*: Licenciatura Mestrado Doutoramento

Categoria Profissional: Assistente Assistente Convidado
Prof. Auxiliar (sem agregação) Prof. Auxiliar (com agregação)
Prof. Auxiliar Convidado Prof. Associado (sem agregação)
Prof. Associado (com agregação) Prof. Associado Convidado
Prof. Catedrático Prof. Catedrático Convidado

Escola do ISCTE-IUL a que pertence*: ISCTE Business School
Escola de Sociologia e Políticas Públicas
Escola de Ciências Sociais e Humanas
Escola de Tecnologias e Arquitectura

Departamento*: Antropologia Arquitectura e Urbanismo
Ciência Política e Políticas Públicas
Ciências e Tecnologias da Informação Contabilidade Economia
Economia Política Finanças História
Marketing, Operações e Gestão Geral Matemática
Métodos de Pesquisa Social
Métodos Quantitativos para a Gestão e Economia
Psicologia Social e das Organizações

Nº de anos de docência no ISCTE-IUL*: 0 a 4 anos 5 a 9 anos 10 a 14 anos
15 a 19 anos 20 a 24 anos 25 a 29 anos
30 a 34 anos 35 anos ou mais

Nº de anos de docência no ensino superior*: 0 a 4 anos 5 a 9 anos 10 a 14 anos
 15 a 19 anos 20 a 24 anos 25 a 29 anos
 30 a 34 anos 35 anos ou mais

Distância percorrida de casa ao ISCTE-IUL (em Km): _____

Avaliação da Felicidade no Local de Trabalho – Parte I

Nesta secção do questionário serão apresentadas algumas afirmações. Pretende-se que, numa escala que varia entre “discordo fortemente” e “concordo fortemente”, seleccione a opção que melhor caracteriza a sua situação pessoal no local de trabalho.

	Discordo fortemente	Discordo	Discordo pouco	Não discordo nem concordo	Concordo pouco	Concordo	Concordo fortemente
Estou satisfeito com o meu salário	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entejuda entre os colegas do departamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avaliação da Felicidade no Local de Trabalho – Parte II

Pretende-se que, numa escala que varia entre "discordo fortemente" e "concordo fortemente", seleccione a opção que melhor caracteriza a sua situação no local de trabalho.

	Discordo fortemente	Discordo	Discordo pouco	Não discordo nem concordo	Concordo pouco	Concordo	Concordo fortemente
O trabalho que desempenho é agradável e gratificante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho é estimulante e desafiante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu trabalho desempenho tarefas variadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu local de trabalho no ISCTE-IUL a comunicação entre as chefias e os docentes é transparente e eficaz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consigo manter um bom equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que o meu trabalho é útil e que vale a pena.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que o meu trabalho tem um propósito, que faz a diferença e que contribui para um bem maior.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelas chefias, colegas e pelo ISCTE-IUL.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho controlo e autonomia sobre as funções que desempenho e sobre o tempo/carga horária do meu trabalho no ISCTE-IUL.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho poder para influenciar decisões sobre o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu ambiente de trabalho é agradável e favorável ao desempenho das tarefas que o meu trabalho no ISCTE-IUL requer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O ISCTE-IUL apoia a minha formação e desenvolvimento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No trabalho que desenvolvo no ISCTE-IUL uso frequentemente as minhas competências e conhecimento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

No meu trabalho no ISCTE-IUL tenho perspectivas de progressão de carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me orgulhoso(a) e comprometido(a) com o meu trabalho e com o ISCTE-IUL.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me fisicamente seguro(a) no ISCTE-IUL.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho no ISCTE-IUL permite-me ter condições de trabalho flexíveis, tais como trabalhar a partir de casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero-me uma pessoa que encara os desafios de forma positiva e regra geral apresento uma atitude positiva e estabilidade emocional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Percepção Individual

Nesta última secção pretende-se que indique aspectos que considera que podem contribuir para o aumento da sua felicidade no local de trabalho.

Anexo II - Tabelas

Tabela A1: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade nas distribuições das dimensões segundo a variável independente *género*

Dimensão	Género	Teste de Kolmogorov-Smirnov ^a			Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	Feminino	0,145	30	0,105	0,927	30	0,042
	Masculino	0,106	54	0,192	0,961	54	0,074
Bem-estar Ambiental	Feminino	0,126	30	0,200*	0,956	30	0,250
	Masculino	0,123	54	0,041	0,926	54	0,003
Bem-estar Infra-estrutural	Feminino	0,148	30	0,092	0,928	30	0,044
	Masculino	0,130	54	0,024	0,933	54	0,005
Bem-estar Social e Académico	Feminino	0,109	30	0,200*	0,949	30	0,156
	Masculino	0,141	54	0,009	0,957	54	0,050
Bem-estar Democrático	Feminino	0,153	30	0,073	0,937	30	0,076
	Masculino	0,113	54	0,082	0,940	54	0,009

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância

a. Correção de Lilliefors

Tabela A2: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *género*

Dimensão	Teste de Levene	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	4,140	0,045
Bem-estar Democrático	0,196	0,659

Tabela A3: Teste *t*-Student à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *género*

Dimensão	Teste <i>t</i> -Student	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Democrático	0,178	0,859

Tabela A4: Teste de Mann-Whitney à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *género*

Dimensão	Teste de Mann-Whitney	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	726,000	0,432
Bem-estar Ambiental	633,500	0,099
Bem-estar Infra-estrutural	793,500	0,877
Bem-estar Social e Académico	776,000	0,75

Tabela A5: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *qualificação académica*

Dimensão	Qualificação Académica	Teste de Kolmogorov-Smirnov ^a			Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	Não doutorado	0,120	15	0,200	0,975	15	0,919
	Doutorado	0,123	69	0,012	0,946	69	0,005
Bem-estar Ambiental	Não doutorado	0,185	15	0,180	0,900	15	0,095
	Doutorado	0,081	69	0,200	0,973	69	0,132
Bem-estar Infra-estrutural	Não doutorado	0,143	15	0,200	0,908	15	0,127
	Doutorado	0,149	69	0,001	0,940	69	0,002
Bem-estar Social e Académico	Não doutorado	0,152	15	0,200	0,945	15	0,453
	Doutorado	0,141	69	0,002	0,962	69	0,033
Bem-estar Democrático	Não doutorado	0,250	15	0,012	0,839	15	0,012
	Doutorado	0,092	69	0,200	0,955	69	0,015

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância

a. Correção de Lilliefors

Tabela A6: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *qualificação académica*

Dimensão	Teste de Levene	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Ambiental	1,488	0,226

Tabela A7: Teste *t*-Student à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *qualificação académica*

Dimensão	Teste <i>t</i> -Student	
	Valor do teste	<i>p</i> -value
Bem-estar Ambiental	-1,133	0,261

Tabela A8: Teste de Mann-Whitney à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *qualificação académica*

Dimensão	Teste de Mann-Whitney	
	Valor do teste	<i>p</i> -value
Bem-estar Económico	484,000	0,695
Bem-estar Infra-estrutural	660,500	0,094
Bem-estar Social e Académico	651,500	0,116
Bem-estar Democrático	558,000	0,635

Tabela A9: Teste de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *número de anos de docência no ISCTE-IUL*

Dimensão	Número de anos de docência no ISCTE-IUL	Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p</i> -value
Bem-estar Económico	0 a 4 anos inclusive	0,942	14	0,447
	5 a 9 anos inclusive	0,920	15	0,191
	10 a 14 anos inclusive	0,940	20	0,24
	15 a 19 anos inclusive	0,946	13	0,541
	20 a 24 anos inclusive	0,941	9	0,593
	25 a 29 anos inclusive	0,805	7	0,045
	30 anos ou mais	0,939	6	0,655
Bem-estar Ambiental	0 a 4 anos inclusive	0,912	14	0,166
	5 a 9 anos inclusive	0,865	15	0,029
	10 a 14 anos inclusive	0,902	20	0,045
	15 a 19 anos inclusive	0,968	13	0,869
	20 a 24 anos inclusive	0,957	9	0,762
	25 a 29 anos inclusive	0,863	7	0,162
	30 anos ou mais	0,845	6	0,143
Bem-estar Infra-estrutural	0 a 4 anos inclusive	0,928	14	0,289
	5 a 9 anos inclusive	0,840	15	0,012
	10 a 14 anos inclusive	0,946	20	0,306
	15 a 19 anos inclusive	0,917	13	0,229
	20 a 24 anos inclusive	0,830	9	0,045
	25 a 29 anos inclusive	0,886	7	0,257
	30 anos ou mais	0,912	6	0,453

	0 a 4 anos inclusive	0,968	14	0,851
	5 a 9 anos inclusive	0,899	15	0,091
Bem-estar Social e Académico	10 a 14 anos inclusive	0,955	20	0,443
	15 a 19 anos inclusive	0,929	13	0,328
	20 a 24 anos inclusive	0,939	9	0,572
	25 a 29 anos inclusive	0,893	7	0,293
	30 anos ou mais	0,983	6	0,964
	0 a 4 anos inclusive	0,906	14	0,136
	5 a 9 anos inclusive	0,934	15	0,314
Bem-estar Democrático	10 a 14 anos inclusive	0,907	20	0,057
	15 a 19 anos inclusive	0,953	13	0,647
	20 a 24 anos inclusive	0,927	9	0,457
	25 a 29 anos inclusive	0,931	7	0,557
	30 anos ou mais	0,990	6	0,988

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância
a. Correção de Lilliefors

Tabela A10: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *número de anos de docência no ISCTE-IUL*

Dimensão	Teste de Levene	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Social e Académico	1,008	0,427
Bem-estar Democrático	1,141	0,347

Tabela A11: Teste ANOVA à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *número de anos de docência no ISCTE-IUL*

Dimensão	Teste ANOVA	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Social e Académico	0,572	0,751
Bem-estar Democrático	0,747	0,614

Tabela A12: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *número de anos de docência no ISCTE-IUL*

Dimensão	Teste de Kruskal-Wallis		
	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	7,753	6	0,257
Bem-estar Ambiental	10,567	6	0,103
Bem-estar Infra-estrutural	6,096	6	0,412

Tabela A13: Teste de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *número de anos de docência no ensino superior*

Dimensão	Número de anos de docência no ensino superior	Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	0 a 9 anos inclusive	0,910	9	0,314
	10 a 14 anos inclusive	0,925	21	0,110
	15 a 19 anos inclusive	0,977	15	0,942
	20 a 24 anos inclusive	0,952	17	0,485
	25 a 29 anos inclusive	0,837	10	0,041
	30 a 34 anos inclusive	0,952	7	0,746
	35 anos ou mais	0,878	5	0,298
Bem-estar Ambiental	0 a 9 anos inclusive	0,690	9	0,001
	10 a 14 anos inclusive	0,955	21	0,419
	15 a 19 anos inclusive	0,906	15	0,116
	20 a 24 anos inclusive	0,909	17	0,095
	25 a 29 anos inclusive	0,755	10	0,004
	30 a 34 anos inclusive	0,749	7	0,012
	35 anos ou mais	0,846	5	0,183
Bem-estar Infra-estrutural	0 a 9 anos inclusive	0,875	9	0,138
	10 a 14 anos inclusive	0,927	21	0,121
	15 a 19 anos inclusive	0,904	15	0,111
	20 a 24 anos inclusive	0,896	17	0,058
	25 a 29 anos inclusive	0,944	10	0,598
	30 a 34 anos inclusive	0,610	7	0,000
	35 anos ou mais	0,852	5	0,201
Bem-estar Social e Académico	0 a 9 anos inclusive	0,932	9	0,503
	10 a 14 anos inclusive	0,943	21	0,247
	15 a 19 anos inclusive	0,938	15	0,359
	20 a 24 anos inclusive	0,910	17	0,102
	25 a 29 anos inclusive	0,950	10	0,669
	30 a 34 anos inclusive	0,758	7	0,015
	35 anos ou mais	0,979	5	0,928
Bem-estar Democrático	0 a 9 anos inclusive	0,759	9	0,007
	10 a 14 anos inclusive	0,931	21	0,142
	15 a 19 anos inclusive	0,962	15	0,732
	20 a 24 anos inclusive	0,959	17	0,617
	25 a 29 anos inclusive	0,910	10	0,282
	30 a 34 anos inclusive	0,929	7	0,541
	35 anos ou mais	0,987	5	0,967

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância

a. Correção de Lilliefors

Tabela A14: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *número de anos de docência no ensino superior*

Dimensão	Teste de Kruskal-Wallis		
	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	11,085	6	0,086
Bem-estar Ambiental	5,538	6	0,477
Bem-estar Infra-estrutural	5,366	6	0,498
Bem-estar Social e Académico	3,044	6	0,803
Bem-estar Democrático	3,721	6	0,714

Tabela A15: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *idade*

Dimensão	Idade	Teste de Kolmogorov-Smirnov ^a			Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	De 31 a 40 anos inclusive	0,152	18	0,200	0,935	18	0,241
	De 41 a 50 anos inclusive	0,144	43	0,026	0,947	43	0,045
	De 51 a 60 anos inclusive	0,224	14	0,055	0,902	14	0,120
	De 61 a 70 anos inclusive	0,170	9	0,200	0,943	9	0,611
Bem-estar Ambiental	De 31 a 40 anos inclusive	0,166	18	0,200	0,954	18	0,494
	De 41 a 50 anos inclusive	0,107	43	0,200	0,953	43	0,078
	De 51 a 60 anos inclusive	0,192	14	0,174	0,873	14	0,047
	De 61 a 70 anos inclusive	0,258	9	0,087	0,884	9	0,173
Bem-estar Infra-estrutural	De 31 a 40 anos inclusive	0,217	18	0,025	0,915	18	0,105
	De 41 a 50 anos inclusive	0,144	43	0,025	0,913	43	0,003
	De 51 a 60 anos inclusive	0,227	14	0,050	0,873	14	0,046
	De 61 a 70 anos inclusive	0,201	9	0,200	0,905	9	0,281
Bem-estar Social e Académico	De 31 a 40 anos inclusive	0,138	18	0,200	0,976	18	0,895
	De 41 a 50 anos inclusive	0,162	43	0,006	0,941	43	0,028
	De 51 a 60 anos inclusive	0,170	14	0,200	0,900	14	0,112
	De 61 a 70 anos inclusive	0,147	9	0,200	0,929	9	0,473
Bem-estar Democrático	De 31 a 40 anos inclusive	0,185	18	0,104	0,900	18	0,057
	De 41 a 50 anos inclusive	0,170	43	0,003	0,925	43	0,008
	De 51 a 60 anos inclusive	0,163	14	0,200	0,939	14	0,412
	De 61 a 70 anos inclusive	0,212	9	0,200	0,935	9	0,531

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância

a. Correção de Lilliefors

Tabela A16: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *idade*

Dimensão	Teste de Kruskal-Wallis		
	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	7,728	3	0,052
Bem-estar Ambiental	0,390	3	0,942
Bem-estar Infra-estrutural	7,289	3	0,063
Bem-estar Social e Académico	2,639	3	0,451
Bem-estar Democrático	1,443	3	0,696

Tabela A17: Análise de comparações múltiplas nas dimensões segundo a variável independente *idade*

Dimensão		Análise de Comparações Múltiplas	
		Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar económico	De 41 a 50 anos inclusive - De 51 a 60 anos inclusive	8,400	1,000
	De 41 a 50 anos inclusive - De 31 a 40 anos inclusive	-9,265	1,000
	De 41 a 50 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-23,594	0,049
	De 51 a 60 anos inclusive - De 31 a 40 anos inclusive	-0,865	1,000
	De 51 a 60 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-15,194	0,759
	De 31 a 40 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-14,329	1,000
Bem-estar económico	De 31 a 40 anos inclusive - De 41 a 50 anos inclusive	-13,127	0,326
	De 31 a 40 anos inclusive - De 51 a 60 anos inclusive	-14,063	0,626
	De 31 a 40 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-25,333	0,064
	De 41 a 50 anos inclusive - De 51 a 60 anos inclusive	-0,937	1,000
	De 41 a 50 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-12,207	1,000
	De 51 a 60 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-11,270	1,000

Tabela A18: Tabela das médias e desvio-padrão da felicidade no local de trabalho das dimensões segundo a variável independente *idade*

Dimensão	Idade	N	Média	Desvio-Padrão
Bem-estar Económico	De 31 a 40 anos inclusive	18	3,50	1,284
	De 41 a 50 anos inclusive	43	3,04	1,094
	De 51 a 60 anos inclusive	14	3,67	1,711
	De 61 a 70 anos inclusive	9	4,24	0,841
Bem-estar Infra-estrutural	De 31 a 40 anos inclusive	18	4,93	1,035
	De 41 a 50 anos inclusive	43	5,46	1,144
	De 51 a 60 anos inclusive	14	5,41	1,476
	De 61 a 70 anos inclusive	9	6,06	0,622

Tabela A19: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *categoria profissional*

Dimensão	Categoria Profissional	Teste de Kolmogorov-Smirnov ^a			Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	Assistente	0,134	8	0,200	0,970	8	0,900
	Professor Auxiliar	0,135	60	0,009	0,939	60	0,005
	Professor Associado	0,169	8	0,200	0,920	8	0,430
	Professor Catedrático	0,169	7	0,200	0,975	7	0,931
Bem-estar Ambiental	Assistente	0,198	8	0,200	0,902	8	0,299
	Professor Auxiliar	0,077	60	0,200	0,984	60	0,614
	Professor Associado	0,244	8	0,175	0,842	8	0,079
	Professor Catedrático	0,191	7	0,200	0,914	7	0,425

Bem-estar Infra-estrutural	Assistente	0,165	8	0,200	0,949	8	0,702
	Professor Auxiliar	0,124	60	0,023	0,933	60	0,003
	Professor Associado	0,225	8	0,200	0,941	8	0,624
	Professor Catedrático	0,390	7	0,002	0,598	7	0,000
Bem-estar Social e Académico	Assistente	0,248	8	0,157	0,858	8	0,115
	Professor Auxiliar	0,160	60	0,001	0,953	60	0,022
	Professor Associado	0,158	8	0,200	0,923	8	0,453
	Professor Catedrático	0,166	7	0,200	0,965	7	0,863
Bem-estar Democrático	Assistente	0,234	8	0,200	0,885	8	0,209
	Professor Auxiliar	0,115	60	0,048	0,947	60	0,012
	Professor Associado	0,282	8	0,060	0,790	8	0,022
	Professor Catedrático	0,208	7	0,200	0,940	7	0,639

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância
a. Correção de Lilliefors

Tabela A20: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *categoria profissional*

Dimensão	Teste de Levene	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Ambiental	2,106	0,106

Tabela A21: Teste ANOVA à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *categoria profissional*

Dimensão	Teste ANOVA	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Ambiental	0,826	0,484

Tabela A22: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *categoria profissional*

Dimensão	Teste de Kruskal-Wallis		
	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	5,672	3	0,129
Bem-estar Infra-estrutural	1,082	3	0,782
Bem-estar Social e Académico	1,719	3	0,633
Bem-estar Democrático	0,858	3	0,836

Tabela A23: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *Escola*

Dimensão	Escola	Teste de Kolmogorov-Smirnov ^a			Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	ISCTE Business School	0,124	30	0,200	0,952	30	0,196
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,146	16	0,200	0,957	16	0,610
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,125	16	0,200	0,943	16	0,382
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,130	22	0,200	0,930	22	0,123
Bem-estar Ambiental	ISCTE Business School	0,167	30	0,033	0,869	30	0,002
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,131	16	0,200	0,979	16	0,956
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,102	16	0,200	0,967	16	0,792
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,104	22	0,200	0,964	22	0,583
Bem-estar Infra-estrutural	ISCTE Business School	0,143	30	0,123	0,935	30	0,066
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,144	16	0,200	0,947	16	0,439
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,164	16	0,200	0,898	16	0,075
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,256	22	0,001	0,885	22	0,015
Bem-estar Social e Académico	ISCTE Business School	0,159	30	0,051	0,950	30	0,166
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,188	16	0,136	0,939	16	0,335
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,146	16	0,200	0,914	16	0,137
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,160	22	0,148	0,928	22	0,110
Bem-estar Democrático	ISCTE Business School	0,157	30	0,058	0,926	30	0,038
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,155	16	0,200	0,955	16	0,572
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,173	16	0,200	0,872	16	0,030
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,111	22	0,200	0,936	22	0,162

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância
a. Correção de Lilliefors

Tabela A24: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *Escola*

Dimensão	Teste de Levene	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	0,428	0,733
Bem-estar Social e Académico	1,360	0,261

Tabela A25: Teste ANOVA à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *Escola*

Dimensão	Teste ANOVA
----------	-------------

	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	1,054	0,373
Bem-estar Social e Académico	2,223	0,092

Tabela A26: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *Escola*

Dimensão	Teste de Kruskal-Wallis		
	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Ambiental	3,453	3	0,327
Bem-estar Infra-estrutural	1,537	3	0,674
Bem-estar Democrático	12,604	3	0,006

Tabela A27: Análise de comparações múltiplas das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *Escola*

Escola	Análise de Comparações Múltiplas	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
ISCTE Business School - Escola de Tecnologias e Arquitectura	-1,291	1,000
ISCTE Business School - Escola de Ciências Sociais e Humanas	-13,262	0,470
ISCTE Business School - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	-24,075	0,008
Escola de Tecnologias e Arquitectura - Escola de Ciências Sociais e Humanas	11,972	0,806
Escola de Tecnologias e Arquitectura - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	22,784	0,026
Escola de Ciências Sociais e Humanas - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	10,812	1,000

Tabela A28: Médias e desvio-padrão da felicidade no local de trabalho das dimensões segundo a variável independente *Escola*

Dimensão	Escola	N	Média	Desvio-padrão
----------	--------	---	-------	---------------

	ISCTE Business School	30	4,26	1,347
Bem-estar Democrático	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	16	5,51	0,783
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	16	4,94	1,128
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	22	4,55	0,914

Tabela A29: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL*

Dimensão	Distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL	Teste de Kolmogorov-Smirnov ^a			Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	Até 5,0 km inclusive	0,117	34	0,200	0,935	34	0,043
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,180	18	0,129	0,948	18	0,399
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,154	18	0,200	0,946	18	0,361
	Mais de 20 km	0,136	14	0,200	0,919	14	0,210
Bem-estar Ambiental	Até 5,0 km inclusive	0,124	34	0,200	0,931	34	0,034
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,168	18	0,196	0,934	18	0,232
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,099	18	0,200	0,974	18	0,871
	Mais de 20 km	0,150	14	0,200	0,954	14	0,617
Bem-estar Infra-estrutural	Até 5,0 km inclusive	0,165	34	0,019	0,922	34	0,018
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,170	18	0,181	0,888	18	0,036
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,144	18	0,200	0,937	18	0,258
	Mais de 20 km	0,167	14	0,200	0,897	14	0,102
Bem-estar Social e Académico	Até 5,0 km inclusive	0,104	34	0,200	0,963	34	0,289
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,166	18	0,200	0,910	18	0,086
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,265	18	0,002	0,861	18	0,013
	Mais de 20 km	0,184	14	0,200	0,947	14	0,516
Bem-estar Democrático	Até 5,0 km inclusive	0,136	34	0,112	0,913	34	0,011
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,118	18	0,200	0,932	18	0,209
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,164	18	0,200	0,945	18	0,357
	Mais de 20 km	0,128	14	0,200	0,963	14	0,768

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância
a. Correção de Lilliefors

Tabela A30: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL*

Dimensão	Teste de Levene	
	Valor do teste	<i>p-value</i>

Bem-estar Económico	0,297	0,827
Bem-estar Ambiental	1,291	0,283
Bem-estar Democrático	2,534	0,063

Tabela A31: Teste ANOVA à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL*

Dimensão	Teste ANOVA	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	0,029	0,993
Bem-estar Ambiental	1,482	0,226
Bem-estar Democrático	0,462	0,709

Tabela A32: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL*

Dimensão	Teste de Kruskal-Wallis		
	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Infra-estrutural	1,748	3	0,626
Bem-estar Social e Académico	0,434	3	0,933

Tabela A33: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *vínculo profissional*

Dimensão	Vínculo Profissional	Teste de Kolmogorov-Smirnov ^a			Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	Docente de Carreira	0,118	62	0,032	0,948	62	0,010
	Docente Convidado	0,143	21	0,200	0,953	21	0,391
Bem-estar Ambiental	Docente de Carreira	0,092	62	0,200	0,970	62	0,138
	Docente Convidado	0,122	21	0,200	0,938	21	0,201
Bem-estar Infra-estrutural	Docente de Carreira	0,162	62	0,000	0,930	62	0,002
	Docente Convidado	0,114	21	0,200	0,960	21	0,508
Bem-estar Social e Académico	Docente de Carreira	0,146	62	0,002	0,954	62	0,021
	Docente Convidado	0,150	21	0,200	0,939	21	0,204
Bem-estar Democrático	Docente de Carreira	0,089	62	0,200	0,955	62	0,025
	Docente Convidado	0,195	21	0,035	0,864	21	0,008

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância

a. Correção de Lilliefors

Tabela A34: Teste de Levene à homogeneidade de variâncias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *vínculo profissional*

Dimensão	Teste de Levene
----------	-----------------

	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Ambiental	0,317	0,575

Tabela A35: Teste *t*-Student à comparação das médias das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *vínculo profissional*

Dimensão	Teste <i>t</i> -Student	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Ambiental	1,486	0,141

Tabela A36: Teste de Mann-Whitney à comparação das distribuições nas dimensões segundo a variável independente *vínculo profissional*

Dimensão	Teste de Mann-Whitney	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
Bem-estar Económico	667,000	0,867
Bem-estar Infra-estrutural	445,000	0,030
Bem-estar Social e Académico	565,000	0,366
Bem-estar Democrático	605,000	0,629

Tabela A37: Média da distribuição nas dimensões segundo a variável independente *vínculo profissional*

Dimensão	Vínculo Profissional	Média	N	Desvio-Padrão
Bem-estar Infra-estrutural	Docente de Carreira	5,56	62	1,05
	Docente Convidado	4,86	21	1,33

Tabela A38: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente *género*

Itens	Género	Teste de Kolmogorov-	Teste de Shapiro-Wilk
-------	--------	----------------------	-----------------------

		Smirnov ^a					
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	Feminino	0,237	30	0,000	0,880	30	0,003
	Masculino	0,287	54	0,000	0,850	54	0,000
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	Feminino	0,223	30	0,001	0,882	30	0,003
	Masculino	0,209	54	0,000	0,898	54	0,000
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	Feminino	0,224	30	0,001	0,873	30	0,002
	Masculino	0,252	54	0,000	0,799	54	0,000
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	Feminino	0,262	30	0,000	0,847	30	0,001
	Masculino	0,201	54	0,000	0,886	54	0,000
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	Feminino	0,242	30	0,000	0,872	30	0,002
	Masculino	0,164	54	0,001	0,911	54	0,001
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	Feminino	0,290	30	0,000	0,825	30	0,000
	Masculino	0,323	54	0,000	0,784	54	0,000
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	Feminino	0,265	30	0,000	0,869	30	0,002
	Masculino	0,179	54	0,000	0,918	54	0,001
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho.	Feminino	0,381	30	0,000	0,704	30	0,000
	Masculino	0,263	54	0,000	0,849	54	0,000
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	Feminino	0,186	30	0,010	0,920	30	0,026
	Masculino	0,178	54	0,000	0,920	54	0,002
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertence, existe uma entreeajuda entre os colegas do departamento.	Feminino	0,229	30	0,000	0,909	30	0,014
	Masculino	0,163	54	0,001	0,932	54	0,004
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	Feminino	0,338	30	0,000	0,754	30	0,000
	Masculino	0,279	54	0,000	0,760	54	0,000
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	Feminino	0,201	30	0,003	0,894	30	0,006
	Masculino	0,266	54	0,000	0,852	54	0,000
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	Feminino	0,317	30	0,000	0,702	30	0,000
	Masculino	0,338	54	0,000	0,759	54	0,000
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	Feminino	0,301	30	0,000	0,837	30	0,000
	Masculino	0,288	54	0,000	0,854	54	0,000
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	Feminino	0,229	30	0,000	0,868	30	0,002
	Masculino	0,308	54	0,000	0,823	54	0,000
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	Feminino	0,355	30	0,000	0,751	30	0,000
	Masculino	0,300	54	0,000	0,836	54	0,000
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	Feminino	0,154	30	0,068	0,908	30	0,013
	Masculino	0,182	54	0,000	0,929	54	0,003
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	Feminino	0,252	30	0,000	0,872	30	0,002
	Masculino	0,254	54	0,000	0,879	54	0,000

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	Feminino	0,182	30	0,013	0,887	30	0,004
	Masculino	0,159	54	0,002	0,927	54	0,003
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	Feminino	0,343	30	0,000	0,770	30	0,000
	Masculino	0,305	54	0,000	0,826	54	0,000
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	Feminino	0,223	30	0,001	0,869	30	0,002
	Masculino	0,252	54	0,000	0,881	54	0,000
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	Feminino	0,224	30	0,001	0,894	30	0,006
	Masculino	0,213	54	0,000	0,883	54	0,000
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	Feminino	0,328	30	0,000	0,769	30	0,000
	Masculino	0,303	54	0,000	0,764	54	0,000

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância

a. Correção de Lilliefors

Tabela A39: Teste de Mann-Whitney à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente género

Itens	Teste de Mann-Whitney	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	701,500	0,297
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	694,000	0,270
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	624,000	0,070
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	794,500	0,882
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	808,500	0,989
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	699,000	0,268
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	637,000	0,099
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho.	659,000	0,131
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	718,000	0,380
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreaajuda entre os colegas do departamento.	677,500	0,208
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	779,000	0,759
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	754,500	0,592
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	726,000	0,403
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	777,000	0,750
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	689,500	0,236
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	785,000	0,801
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	751,000	0,572
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem	653,500	0,126

em actividades académicas fora das suas instalações.		
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	759,500	0,631
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	757,000	0,596
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	753,500	0,576
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	704,500	0,311
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	753,000	0,572

Tabela A40: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente *qualificação académica*

Itens	Qualificação Académica	Teste de Kolmogorov-Smirnov ^a			Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	Não doutorado	0,187	15	0,168	0,925	15	0,227
	Doutorado	0,289	69	0,000	0,846	69	0,000
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	Não doutorado	0,251	15	0,012	0,881	15	0,050
	Doutorado	0,203	69	0,000	0,894	69	0,000
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	Não doutorado	0,162	15	0,200	0,915	15	0,164
	Doutorado	0,257	69	0,000	0,811	69	0,000
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	Não doutorado	0,248	15	0,013	0,842	15	0,014
	Doutorado	0,240	69	0,000	0,868	69	0,000
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	Não doutorado	0,192	15	0,141	0,920	15	0,189
	Doutorado	0,212	69	0,000	0,886	69	0,000
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	Não doutorado	0,417	15	0,000	0,563	15	0,000
	Doutorado	0,287	69	0,000	0,848	69	0,000
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	Não doutorado	0,214	15	0,062	0,893	15	0,075
	Doutorado	0,211	69	0,000	0,906	69	0,000
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho.	Não doutorado	0,289	15	0,001	0,828	15	0,009
	Doutorado	0,308	69	0,000	0,788	69	0,000
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	Não doutorado	0,271	15	0,004	0,818	15	0,006
	Doutorado	0,159	69	0,000	0,934	69	0,001
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreajuda entre os colegas do departamento.	Não doutorado	0,167	15	0,200	0,919	15	0,184
	Doutorado	0,208	69	0,000	0,920	69	0,000
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	Não doutorado	0,272	15	0,004	0,839	15	0,012
	Doutorado	0,305	69	0,000	0,736	69	0,000
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	Não doutorado	0,273	15	0,004	0,836	15	0,011
	Doutorado	0,238	69	0,000	0,872	69	0,000
D3_3 Tenho acesso aos computadores e	Não doutorado	0,179	15	0,200	0,906	15	0,119

Avaliação da felicidade no local de trabalho

internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	Doutorado	0,346	69	0,000	0,686	69	0,000
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	Não doutorado	0,211	15	0,072	0,887	15	0,060
	Doutorado	0,327	69	0,000	0,814	69	0,000
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	Não doutorado	0,191	15	0,146	0,900	15	0,094
	Doutorado	0,298	69	0,000	0,821	69	0,000
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	Não doutorado	0,247	15	0,015	0,863	15	0,026
	Doutorado	0,355	69	0,000	0,789	69	0,000
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	Não doutorado	0,173	15	0,200	0,897	15	0,084
	Doutorado	0,194	69	0,000	0,925	69	0,000
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	Não doutorado	0,273	15	0,004	0,871	15	0,035
	Doutorado	0,285	69	0,000	0,869	69	0,000
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	Não doutorado	0,259	15	0,008	0,869	15	0,033
	Doutorado	0,193	69	0,000	0,911	69	0,000
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	Não doutorado	0,355	15	0,000	0,707	15	0,000
	Doutorado	0,311	69	0,000	0,823	69	0,000
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	Não doutorado	0,335	15	0,000	0,794	15	0,003
	Doutorado	0,220	69	0,000	0,881	69	0,000
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	Não doutorado	0,319	15	0,000	0,821	15	0,007
	Doutorado	0,230	69	0,000	0,896	69	0,000
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	Não doutorado	0,298	15	0,001	0,807	15	0,005
	Doutorado	0,344	69	0,000	0,752	69	0,000

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância

a. Correção de Lilliefors

Tabela A41: Teste de Mann-Whitney à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente *qualificação académica*

Itens	Teste de Mann-Whitney	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	416,000	0,222
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	480,000	0,656
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	422,500	0,248
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	296,500	0,008
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	418,500	0,240
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	495,500	0,784
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	488,500	0,729
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho.	396,500	0,130
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	452,000	0,434
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertenço, existe uma entreajuda entre os colegas do departamento.	439,000	0,351
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	481,500	0,656
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	471,000	0,574
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	337,000	0,024
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	283,000	0,005
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	505,000	0,878
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	453,500	0,420
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	382,500	0,106
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	314,000	0,013
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	481,500	0,668
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	425,000	0,247
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	478,000	0,625
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertenço.	463,000	0,512
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	357,000	0,047

Tabela A42: Média e desvio-padrão dos itens influenciados pela variável independente *qualificação académica*

Itens	Qualificação Académica	N	Média	Desvio-Padrão
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	Não doutorado	15	3,13	1,995
	Doutorado	69	4,61	1,833
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	Não doutorado	15	4,93	1,907
	Doutorado	69	6,03	1,317
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	Não doutorado	15	3,67	1,447
	Doutorado	69	5,16	1,860
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	Não doutorado	15	4,53	1,187
	Doutorado	69	5,41	1,192
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	Não doutorado	15	4,67	2,059
	Doutorado	69	5,54	1,520

Tabela A43: Teste de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente *número de anos de docência no ISCTE-IUL*

Itens	Número de anos de docência no ISCTE-IUL	Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	0 a 4 anos inclusive	0,794	14	0,004
	5 a 9 anos inclusive	0,863	15	0,026
	10 a 14 anos inclusive	0,752	20	0,000
	15 a 19 anos inclusive	0,850	13	0,028
	20 a 24 anos inclusive	0,889	9	0,194
	25 a 29 anos inclusive	0,767	7	0,019
	30 anos ou mais	0,890	6	0,320
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	0 a 4 anos inclusive	0,914	14	0,182
	5 a 9 anos inclusive	0,880	15	0,047
	10 a 14 anos inclusive	0,883	20	0,020
	15 a 19 anos inclusive	0,839	13	0,021
	20 a 24 anos inclusive	0,916	9	0,363
	25 a 29 anos inclusive	0,896	7	0,308
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	0 a 4 anos inclusive	0,898	14	0,106
	5 a 9 anos inclusive	0,825	15	0,008
	10 a 14 anos inclusive	0,875	20	0,014
	15 a 19 anos inclusive	0,794	13	0,006
	20 a 24 anos inclusive	0,655	9	0,000
	25 a 29 anos inclusive	0,631	7	0,001
30 anos ou mais	0,863	6	0,201	

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	0 a 4 anos inclusive	0,926	14	0,270
	5 a 9 anos inclusive	0,793	15	0,003
	10 a 14 anos inclusive	0,877	20	0,015
	15 a 19 anos inclusive	0,847	13	0,026
	20 a 24 anos inclusive	0,836	9	0,052
	25 a 29 anos inclusive	0,902	7	0,342
	30 anos ou mais	0,496	6	0,000
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	0 a 4 anos inclusive	0,868	14	0,039
	5 a 9 anos inclusive	0,896	15	0,084
	10 a 14 anos inclusive	0,896	20	0,035
	15 a 19 anos inclusive	0,875	13	0,061
	20 a 24 anos inclusive	0,848	9	0,071
	25 a 29 anos inclusive	0,777	7	0,024
	30 anos ou mais	0,831	6	0,110
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	0 a 4 anos inclusive	0,908	14	0,150
	5 a 9 anos inclusive	0,703	15	0,000
	10 a 14 anos inclusive	0,758	20	0,000
	15 a 19 anos inclusive	0,875	13	0,062
	20 a 24 anos inclusive	0,772	9	0,010
	25 a 29 anos inclusive	0,782	7	0,027
	30 anos ou mais	0,709	6	0,008
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	0 a 4 anos inclusive	0,933	14	0,341
	5 a 9 anos inclusive	0,867	15	0,030
	10 a 14 anos inclusive	0,847	20	0,005
	15 a 19 anos inclusive	0,894	13	0,112
	20 a 24 anos inclusive	0,749	9	0,005
	25 a 29 anos inclusive	0,931	7	0,555
	30 anos ou mais	0,799	6	0,058
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	0 a 4 anos inclusive	0,833	14	0,013
	5 a 9 anos inclusive	0,662	15	0,000
	10 a 14 anos inclusive	0,781	20	0,000
	15 a 19 anos inclusive	0,883	13	0,079
	20 a 24 anos inclusive	0,899	9	0,246
	25 a 29 anos inclusive	0,643	7	0,001
	30 anos ou mais	0,827	6	0,101
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	0 a 4 anos inclusive	0,939	14	0,401
	5 a 9 anos inclusive	0,919	15	0,186
	10 a 14 anos inclusive	0,911	20	0,067
	15 a 19 anos inclusive	0,932	13	0,357
	20 a 24 anos inclusive	0,786	9	0,014
	25 a 29 anos inclusive	0,675	7	0,002
	30 anos ou mais	0,827	6	0,101
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreeajuda entre os colegas do departamento.	0 a 4 anos inclusive	0,845	14	0,019
	5 a 9 anos inclusive	0,917	15	0,175
	10 a 14 anos inclusive	0,909	20	0,060
	15 a 19 anos inclusive	0,893	13	0,109
	20 a 24 anos inclusive	0,825	9	0,039
	25 a 29 anos inclusive	0,886	7	0,253
	30 anos ou mais	0,866	6	0,212

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	0 a 4 anos inclusive	0,830	14	0,012
	5 a 9 anos inclusive	0,782	15	0,002
	10 a 14 anos inclusive	0,679	20	0,000
	15 a 19 anos inclusive	0,790	13	0,005
	20 a 24 anos inclusive	0,873	9	0,132
	25 a 29 anos inclusive	0,813	7	0,055
	30 anos ou mais	0,773	6	0,033
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	0 a 4 anos inclusive	0,845	14	0,019
	5 a 9 anos inclusive	0,743	15	0,001
	10 a 14 anos inclusive	0,878	20	0,016
	15 a 19 anos inclusive	0,874	13	0,059
	20 a 24 anos inclusive	0,889	9	0,193
	25 a 29 anos inclusive	0,979	7	0,954
	30 anos ou mais	0,775	6	0,035
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	0 a 4 anos inclusive	0,883	14	0,064
	5 a 9 anos inclusive	0,687	15	0,000
	10 a 14 anos inclusive	0,677	20	0,000
	15 a 19 anos inclusive	0,835	13	0,018
	20 a 24 anos inclusive	0,795	9	0,018
	25 a 29 anos inclusive	0,734	7	0,009
	30 anos ou mais	0,683	6	0,004
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	0 a 4 anos inclusive	0,893	14	0,089
	5 a 9 anos inclusive	0,800	15	0,004
	10 a 14 anos inclusive	0,865	20	0,010
	15 a 19 anos inclusive	0,786	13	0,005
	20 a 24 anos inclusive	0,862	9	0,101
	25 a 29 anos inclusive	0,733	7	0,008
	30 anos ou mais	0,496	6	0,000
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	0 a 4 anos inclusive	0,829	14	0,012
	5 a 9 anos inclusive	0,791	15	0,003
	10 a 14 anos inclusive	0,881	20	0,019
	15 a 19 anos inclusive	0,763	13	0,003
	20 a 24 anos inclusive	0,840	9	0,057
	25 a 29 anos inclusive	0,825	7	0,072
	30 anos ou mais	0,701	6	0,006
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	0 a 4 anos inclusive	0,833	14	0,013
	5 a 9 anos inclusive	0,707	15	0,000
	10 a 14 anos inclusive	0,866	20	0,010
	15 a 19 anos inclusive	0,784	13	0,004
	20 a 24 anos inclusive	0,795	9	0,018
	25 a 29 anos inclusive	0,920	7	0,471
	30 anos ou mais	0,827	6	0,101

D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	0 a 4 anos inclusive	0,947	14	0,511
	5 a 9 anos inclusive	0,896	15	0,082
	10 a 14 anos inclusive	0,899	20	0,040
	15 a 19 anos inclusive	0,920	13	0,248
	20 a 24 anos inclusive	0,941	9	0,595
	25 a 29 anos inclusive	0,864	7	0,163
	30 anos ou mais	0,920	6	0,505
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	0 a 4 anos inclusive	0,807	14	0,006
	5 a 9 anos inclusive	0,770	15	0,002
	10 a 14 anos inclusive	0,795	20	0,001
	15 a 19 anos inclusive	0,881	13	0,074
	20 a 24 anos inclusive	0,941	9	0,588
	25 a 29 anos inclusive	0,858	7	0,144
	30 anos ou mais	0,960	6	0,820
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	0 a 4 anos inclusive	0,882	14	0,061
	5 a 9 anos inclusive	0,860	15	0,024
	10 a 14 anos inclusive	0,868	20	0,011
	15 a 19 anos inclusive	0,920	13	0,253
	20 a 24 anos inclusive	0,877	9	0,145
	25 a 29 anos inclusive	0,935	7	0,591
	30 anos ou mais	0,863	6	0,201
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	0 a 4 anos inclusive	0,741	14	0,001
	5 a 9 anos inclusive	0,887	15	0,060
	10 a 14 anos inclusive	0,728	20	0,000
	15 a 19 anos inclusive	0,833	13	0,017
	20 a 24 anos inclusive	0,864	9	0,105
	25 a 29 anos inclusive	0,805	7	0,045
	30 anos ou mais	0,496	6	0,000
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	0 a 4 anos inclusive	0,503	14	0,000
	5 a 9 anos inclusive	0,856	15	0,021
	10 a 14 anos inclusive	0,907	20	0,057
	15 a 19 anos inclusive	0,928	13	0,325
	20 a 24 anos inclusive	0,863	9	0,104
	25 a 29 anos inclusive	0,851	7	0,126
	30 anos ou mais	0,822	6	0,091
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	0 a 4 anos inclusive	0,936	14	0,366
	5 a 9 anos inclusive	0,944	15	0,431
	10 a 14 anos inclusive	0,825	20	0,002
	15 a 19 anos inclusive	0,875	13	0,060
	20 a 24 anos inclusive	0,940	9	0,586
	25 a 29 anos inclusive	0,700	7	0,004
	30 anos ou mais	0,701	6	0,006
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	0 a 4 anos inclusive	0,761	14	0,002
	5 a 9 anos inclusive	0,749	15	0,001
	10 a 14 anos inclusive	0,786	20	0,001
	15 a 19 anos inclusive	0,707	13	0,001
	20 a 24 anos inclusive	0,735	9	0,004
	25 a 29 anos inclusive	0,784	7	0,028
	30 anos ou mais	0,960	6	0,820

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância
a. Correção de Lilliefors

Tabela A44: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente número de anos de docência no ISCTE-IUL

Itens	Teste de Kruskal-Wallis		
	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	7,085	6	0,313
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	5,976	6	0,426
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	5,680	6	0,460
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	5,523	6	0,479
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	5,491	6	0,483
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	2,973	6	0,812
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	7,066	6	0,315
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	5,425	6	0,491
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	14,387	6	0,026
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreajuda entre os colegas do departamento.	15,216	6	0,019
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	2,214	6	0,899
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	6,016	6	0,421
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	8,506	6	0,203
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	2,254	6	0,895
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	3,750	6	0,710
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	6,516	6	0,368
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	4,530	6	0,605
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	2,450	6	0,874
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	4,804	6	0,569
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	6,271	6	0,394
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	4,590	6	0,597
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	4,663	6	0,588
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	5,077	6	0,534

Tabela A45: Análise de comparações múltiplas das distribuições nos itens segundo a variável independente *número de anos de docência no ISCTE-IUL*

Itens	Análise de Comparações Múltiplas		
	Valor do teste	<i>p-value</i>	
	20 a 24 anos inclusive - 5 a 9 anos inclusive	4,933	1,000
	20 a 24 anos inclusive - 0 a 4 anos inclusive	15,190	1,000
	20 a 24 anos inclusive - 15 a 19 anos inclusive	16,026	1,000
	20 a 24 anos inclusive - 25 a 29 anos inclusive	-19,619	1,000
	20 a 24 anos inclusive - 10 a 14 anos inclusive	20,708	0,640
	20 a 24 anos inclusive - 30 anos ou mais	-40,250	0,029
	5 a 9 anos inclusive - 0 a 4 anos inclusive	10,257	1,000
	5 a 9 anos inclusive - 15 a 19 anos inclusive	-11,092	1,000
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho	5 a 9 anos inclusive - 25 a 29 anos inclusive	-14,686	1,000
	5 a 9 anos inclusive - 10 a 14 anos inclusive	-15,775	1,000
	5 a 9 anos inclusive - 30 anos ou mais	-35,317	0,045
	0 a 4 anos inclusive - 15 a 19 anos inclusive	-0,835	1,000
	0 a 4 anos inclusive - 25 a 29 anos inclusive	-4,429	1,000
	0 a 4 anos inclusive - 10 a 14 anos inclusive	-5,518	1,000
	0 a 4 anos inclusive - 30 anos ou mais	-25,060	0,656
	15 a 19 anos inclusive - 25 a 29 anos inclusive	-3,593	1,000
	15 a 19 anos inclusive - 10 a 14 anos inclusive	4,683	1,000
	15 a 19 anos inclusive - 30 anos ou mais	-24,224	0,830
	25 a 29 anos inclusive - 10 a 14 anos inclusive	1,089	1,000
	25 a 29 anos inclusive - 30 anos ou mais	-20,631	1,000
	10 a 14 anos inclusive - 30 anos ou mais	-19,542	1,000
		5 a 9 anos inclusive - 20 a 24 anos inclusive	-6,233
	5 a 9 anos inclusive - 25 a 29 anos inclusive	-14,162	1,000
	5 a 9 anos inclusive - 15 a 19 anos inclusive	-17,656	1,000
	5 a 9 anos inclusive - 0 a 4 anos inclusive	21,126	0,370
	5 a 9 anos inclusive - 10 a 14 anos inclusive	-23,108	0,100
	5 a 9 anos inclusive - 30 anos ou mais	-36,817	0,031
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreaajuda entre os colegas do departamento	20 a 24 anos inclusive - 25 a 29 anos inclusive	-7,929	1,000
	20 a 24 anos inclusive - 15 a 19 anos inclusive	11,423	1,000
	20 a 24 anos inclusive - 0 a 4 anos inclusive	14,893	1,000
	20 a 24 anos inclusive - 10 a 14 anos inclusive	16,875	1,000
	20 a 24 anos inclusive - 30 anos ou mais	-30,583	0,324
	25 a 29 anos inclusive - 15 a 19 anos inclusive	3,495	1,000
	25 a 29 anos inclusive - 0 a 4 anos inclusive	6,964	1,000
	25 a 29 anos inclusive - 10 a 14 anos inclusive	8,946	1,000
	25 a 29 anos inclusive - 30 anos ou mais	-22,655	1,000
	15 a 19 anos inclusive - 0 a 4 anos inclusive	3,470	1,000
	15 a 19 anos inclusive - 10 a 14 anos inclusive	5,452	1,000
	15 a 19 anos inclusive - 30 anos ou mais	-19,160	1,000
	0 a 4 anos inclusive - 10 a 14 anos inclusive	-1,982	1,000
	0 a 4 anos inclusive - 30 anos ou mais	-15,690	1,000
10 a 14 anos inclusive - 30 anos ou mais	-13,708	1,000	

Tabela A46: Médias e desvio-padrão da felicidade no local de trabalho nos itens segundo a variável independente número de anos de docência no ISCTE-IUL

Itens	Número de anos de docência no ISCTE-IUL	N	Média	Desvio-Padrão
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	0 a 4 anos inclusive	14	4,50	1,653
	5 a 9 anos inclusive	15	3,93	1,438
	10 a 14 anos inclusive	20	4,90	1,373
	15 a 19 anos inclusive	13	4,62	1,502
	20 a 24 anos inclusive	9	3,78	0,833
	25 a 29 anos inclusive	7	4,43	2,370
	30 anos ou mais	6	6,00	0,632
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entajuda entre os colegas do departamento.	0 a 4 anos inclusive	14	4,71	1,816
	5 a 9 anos inclusive	15	3,20	1,740
	10 a 14 anos inclusive	20	4,95	1,504
	15 a 19 anos inclusive	13	4,62	1,387
	20 a 24 anos inclusive	9	3,89	1,054
	25 a 29 anos inclusive	7	4,14	2,340
	30 anos ou mais	6	5,83	0,753

Tabela A47: Teste de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente número de anos de docência no ensino superior

Itens	Número de anos de docência no ensino superior	Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	0 a 9 anos inclusive	0,877	9	0,147
	10 a 14 anos inclusive	0,810	21	0,001
	15 a 19 anos inclusive	0,840	15	0,013
	20 a 24 anos inclusive	0,892	17	0,051
	25 a 29 anos inclusive	0,688	10	0,001
	30 a 34 anos inclusive	0,851	7	0,126
	35 anos ou mais	0,836	5	0,154
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	0 a 9 anos inclusive	0,916	9	0,363
	10 a 14 anos inclusive	0,850	21	0,004
	15 a 19 anos inclusive	0,888	15	0,063
	20 a 24 anos inclusive	0,879	17	0,031
	25 a 29 anos inclusive	0,836	10	0,040
	30 a 34 anos inclusive	0,453	7	0,000
	35 anos ou mais	0,771	5	0,046
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	0 a 9 anos inclusive	0,872	9	0,130
	10 a 14 anos inclusive	0,822	21	0,001
	15 a 19 anos inclusive	0,866	15	0,030
	20 a 24 anos inclusive	0,763	17	0,001
	25 a 29 anos inclusive	0,722	10	0,002
	30 a 34 anos inclusive	0,865	7	0,168
	35 anos ou mais	0,701	5	0,010

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	0 a 9 anos inclusive	0,842	9	0,060
	10 a 14 anos inclusive	0,886	21	0,019
	15 a 19 anos inclusive	0,832	15	0,010
	20 a 24 anos inclusive	0,893	17	0,051
	25 a 29 anos inclusive	0,824	10	0,028
	30 a 34 anos inclusive	0,788	7	0,031
	35 anos ou mais	0,552	5	0,000
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	0 a 9 anos inclusive	0,931	9	0,494
	10 a 14 anos inclusive	0,861	21	0,006
	15 a 19 anos inclusive	0,831	15	0,009
	20 a 24 anos inclusive	0,881	17	0,034
	25 a 29 anos inclusive	0,869	10	0,099
	30 a 34 anos inclusive	0,885	7	0,252
	35 anos ou mais	0,735	5	0,021
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	0 a 9 anos inclusive	0,837	9	0,054
	10 a 14 anos inclusive	0,784	21	0,000
	15 a 19 anos inclusive	0,885	15	0,056
	20 a 24 anos inclusive	0,907	17	0,090
	25 a 29 anos inclusive	0,729	10	0,002
	30 a 34 anos inclusive	0,453	7	0,000
	35 anos ou mais	0,735	5	0,021
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	0 a 9 anos inclusive	0,865	9	0,108
	10 a 14 anos inclusive	0,910	21	0,056
	15 a 19 anos inclusive	0,886	15	0,058
	20 a 24 anos inclusive	0,876	17	0,027
	25 a 29 anos inclusive	0,762	10	0,005
	30 a 34 anos inclusive	0,840	7	0,099
	35 anos ou mais	0,814	5	0,105
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	0 a 9 anos inclusive	0,809	9	0,026
	10 a 14 anos inclusive	0,837	21	0,003
	15 a 19 anos inclusive	0,880	15	0,047
	20 a 24 anos inclusive	0,748	17	0,000
	25 a 29 anos inclusive	0,748	10	0,003
	30 a 34 anos inclusive	0,643	7	0,001
	35 anos ou mais	0,883	5	0,325
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	0 a 9 anos inclusive	0,825	9	0,039
	10 a 14 anos inclusive	0,904	21	0,041
	15 a 19 anos inclusive	0,947	15	0,473
	20 a 24 anos inclusive	0,918	17	0,138
	25 a 29 anos inclusive	0,860	10	0,076
	30 a 34 anos inclusive	0,636	7	0,001
	35 anos ou mais	0,883	5	0,325
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreajuda entre os colegas do departamento.	0 a 9 anos inclusive	0,832	9	0,046
	10 a 14 anos inclusive	0,903	21	0,040
	15 a 19 anos inclusive	0,925	15	0,229
	20 a 24 anos inclusive	0,914	17	0,117
	25 a 29 anos inclusive	0,848	10	0,055
	30 a 34 anos inclusive	0,771	7	0,021
	35 anos ou mais	0,961	5	0,814

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	0 a 9 anos inclusive	0,658	9	0,000
	10 a 14 anos inclusive	0,747	21	0,000
	15 a 19 anos inclusive	0,748	15	0,001
	20 a 24 anos inclusive	0,782	17	0,001
	25 a 29 anos inclusive	0,895	10	0,191
	30 a 34 anos inclusive	0,618	7	0,000
	35 anos ou mais	0,735	5	0,021
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	0 a 9 anos inclusive	0,505	9	0,000
	10 a 14 anos inclusive	0,859	21	0,006
	15 a 19 anos inclusive	0,854	15	0,020
	20 a 24 anos inclusive	0,892	17	0,049
	25 a 29 anos inclusive	0,945	10	0,609
	30 a 34 anos inclusive	0,838	7	0,096
	35 anos ou mais	0,821	5	0,119
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	0 a 9 anos inclusive	0,813	9	0,028
	10 a 14 anos inclusive	0,645	21	0,000
	15 a 19 anos inclusive	0,766	15	0,001
	20 a 24 anos inclusive	0,729	17	0,000
	25 a 29 anos inclusive	0,846	10	0,051
	30 a 34 anos inclusive	0,638	7	0,001
	35 anos ou mais	0,684	5	0,006
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	0 a 9 anos inclusive	0,904	9	0,276
	10 a 14 anos inclusive	0,858	21	0,006
	15 a 19 anos inclusive	0,781	15	0,002
	20 a 24 anos inclusive	0,810	17	0,003
	25 a 29 anos inclusive	0,805	10	0,017
	30 a 34 anos inclusive	0,720	7	0,006
	35 anos ou mais	0,552	5	0,000
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	0 a 9 anos inclusive	0,885	9	0,177
	10 a 14 anos inclusive	0,856	21	0,005
	15 a 19 anos inclusive	0,880	15	0,048
	20 a 24 anos inclusive	0,817	17	0,004
	25 a 29 anos inclusive	0,835	10	0,038
	30 a 34 anos inclusive	0,759	7	0,016
	35 anos ou mais	0,552	5	0,000
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	0 a 9 anos inclusive	0,672	9	0,001
	10 a 14 anos inclusive	0,880	21	0,015
	15 a 19 anos inclusive	0,557	15	0,000
	20 a 24 anos inclusive	0,792	17	0,002
	25 a 29 anos inclusive	0,930	10	0,450
	30 a 34 anos inclusive	0,582	7	0,000
	35 anos ou mais	0,881	5	0,314
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	0 a 9 anos inclusive	0,898	9	0,242
	10 a 14 anos inclusive	0,898	21	0,032
	15 a 19 anos inclusive	0,930	15	0,269
	20 a 24 anos inclusive	0,911	17	0,102
	25 a 29 anos inclusive	0,858	10	0,073
	30 a 34 anos inclusive	0,664	7	0,001
	35 anos ou mais	0,902	5	0,421

D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	0 a 9 anos inclusive	0,859	9	0,093
	10 a 14 anos inclusive	0,815	21	0,001
	15 a 19 anos inclusive	0,871	15	0,035
	20 a 24 anos inclusive	0,886	17	0,040
	25 a 29 anos inclusive	0,756	10	0,004
	30 a 34 anos inclusive	0,794	7	0,036
	35 anos ou mais	0,883	5	0,325
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	0 a 9 anos inclusive	0,863	9	0,104
	10 a 14 anos inclusive	0,949	21	0,326
	15 a 19 anos inclusive	0,939	15	0,373
	20 a 24 anos inclusive	0,883	17	0,035
	25 a 29 anos inclusive	0,904	10	0,242
	30 a 34 anos inclusive	0,759	7	0,016
	35 anos ou mais	0,828	5	0,135
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	0 a 9 anos inclusive	0,864	9	0,106
	10 a 14 anos inclusive	0,695	21	0,000
	15 a 19 anos inclusive	0,835	15	0,011
	20 a 24 anos inclusive	0,856	17	0,013
	25 a 29 anos inclusive	0,869	10	0,099
	30 a 34 anos inclusive	0,767	7	0,019
	35 anos ou mais	0,552	5	0,000
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	0 a 9 anos inclusive	0,531	9	0,000
	10 a 14 anos inclusive	0,844	21	0,003
	15 a 19 anos inclusive	0,939	15	0,374
	20 a 24 anos inclusive	0,854	17	0,012
	25 a 29 anos inclusive	0,809	10	0,019
	30 a 34 anos inclusive	0,935	7	0,591
	35 anos ou mais	0,684	5	0,006
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	0 a 9 anos inclusive	0,894	9	0,218
	10 a 14 anos inclusive	0,844	21	0,003
	15 a 19 anos inclusive	0,919	15	0,185
	20 a 24 anos inclusive	0,924	17	0,170
	25 a 29 anos inclusive	0,888	10	0,163
	30 a 34 anos inclusive	0,636	7	0,001
	35 anos ou mais	0,771	5	0,046
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	0 a 9 anos inclusive	0,804	9	0,023
	10 a 14 anos inclusive	0,771	21	0,000
	15 a 19 anos inclusive	0,729	15	0,001
	20 a 24 anos inclusive	0,710	17	0,000
	25 a 29 anos inclusive	0,757	10	0,004
	30 a 34 anos inclusive	0,788	7	0,031
	35 anos ou mais	0,684	5	0,006

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância
a. Correção de Lilliefors

Tabela A48: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente *número de anos de docência no ensino superior*

Itens	Teste de Kruskal-Wallis		
	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	12,569	6	0,05
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	10,877	6	0,092
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	3,477	6	0,747
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	10,224	6	0,116
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	13,309	6	0,038
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	6,601	6	0,359
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	8,56	6	0,2
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	6,632	6	0,356
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	7,612	6	0,268
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreajuda entre os colegas do departamento.	5,798	6	0,446
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	4,634	6	0,592
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	3,279	6	0,773
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	11,947	6	0,063
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	5,817	6	0,444
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	2,298	6	0,89
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	6,474	6	0,372
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	2,886	6	0,823
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	3,984	6	0,679
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	2,62	6	0,855
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	7,205	6	0,302
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	5,501	6	0,481
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	4,261	6	0,641
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	3,933	6	0,686

Tabela A49: Análise de comparações múltiplas das distribuições nos itens segundo a variável independente *número de anos de docência no ensino superior*

Número de anos de docência no ensino superior	Análise de Comparações Múltiplas	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
15 a 19 anos inclusive - 25 a 29 anos inclusive	-2,367	1,000
15 a 19 anos inclusive - 0 a 9 anos inclusive	5,256	1,000
15 a 19 anos inclusive - 10 a 14 anos inclusive	6,224	1,000
15 a 19 anos inclusive - 20 a 24 anos inclusive	-10,249	1,000
15 a 19 anos inclusive - 30 a 34 anos inclusive	-29,152	0,169
15 a 19 anos inclusive - 35 anos ou mais	-32,967	0,166
25 a 29 anos inclusive - 0 a 9 anos inclusive	2,889	1,000
25 a 29 anos inclusive - 10 a 14 anos inclusive	3,857	1,000
25 a 29 anos inclusive - 20 a 24 anos inclusive	7,882	1,000
25 a 29 anos inclusive - 30 a 34 anos inclusive	-26,786	0,497
25 a 29 anos inclusive - 35 anos ou mais	-30,6	0,421
0 a 9 anos inclusive - 10 a 14 anos inclusive	-0,968	1,000
0 a 9 anos inclusive - 20 a 24 anos inclusive	-4,993	1,000
0 a 9 anos inclusive - 30 a 34 anos inclusive	-23,897	1,000
0 a 9 anos inclusive - 35 anos ou mais	-27,711	0,812
10 a 14 anos inclusive - 20 a 24 anos inclusive	-4,025	1,000
10 a 14 anos inclusive - 30 a 34 anos inclusive	-22,929	0,604
10 a 14 anos inclusive - 35 anos ou mais	-26,743	0,531
20 a 24 anos inclusive - 30 a 34 anos inclusive	-18,903	1,000
20 a 24 anos inclusive - 35 anos ou mais	-22,718	1,000
30 a 34 anos inclusive - 35 anos ou mais	-3,814	1,000

Tabela A50: Média e desvio-padrão dos itens influenciados pela variável independente *número de anos de docência no ensino superior*

Itens	Número de anos de docência no ensino superior	N	Média	Desvio-Padrão
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário	0 a 9 anos inclusive	9	2,89	1,364
	10 a 14 anos inclusive	21	3,05	1,774
	15 a 19 anos inclusive	15	2,60	1,595
	20 a 24 anos inclusive	17	3,47	2,183
	25 a 29 anos inclusive	10	2,80	1,814
	30 a 34 anos inclusive	7	5,00	2,000
	35 anos ou mais	5	5,20	1,304

Tabela A51: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente *idade*

Itens	Idade	Teste de Kolmogorov-Smirnov ^a			Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	De 31 a 40 anos inclusive	0,248	18	0,005	0,849	18	0,008
	De 41 a 50 anos inclusive	0,286	43	0,000	0,835	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,248	14	0,020	0,873	14	0,046
	De 61 a 70 anos inclusive	0,280	9	0,040	0,853	9	0,080
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	De 31 a 40 anos inclusive	0,273	18	0,001	0,875	18	0,022
	De 41 a 50 anos inclusive	0,236	43	0,000	0,899	43	0,001
	De 51 a 60 anos inclusive	0,255	14	0,014	0,857	14	0,027
	De 61 a 70 anos inclusive	0,259	9	0,083	0,844	9	0,065
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	De 31 a 40 anos inclusive	0,214	18	0,029	0,873	18	0,020
	De 41 a 50 anos inclusive	0,266	43	0,000	0,796	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,221	14	0,062	0,864	14	0,034
	De 61 a 70 anos inclusive	0,243	9	0,134	0,809	9	0,026
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	De 31 a 40 anos inclusive	0,177	18	0,142	0,910	18	0,085
	De 41 a 50 anos inclusive	0,204	43	0,000	0,869	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,251	14	0,017	0,841	14	0,017
	De 61 a 70 anos inclusive	0,318	9	0,009	0,740	9	0,004
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	De 31 a 40 anos inclusive	0,164	18	,200 [*]	0,919	18	0,126
	De 41 a 50 anos inclusive	0,224	43	0,000	0,848	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,236	14	0,034	0,889	14	0,078
	De 61 a 70 anos inclusive	0,280	9	0,040	0,901	9	0,257
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	De 31 a 40 anos inclusive	0,256	18	0,003	0,815	18	0,003
	De 41 a 50 anos inclusive	0,277	43	0,000	0,852	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,379	14	0,000	0,779	14	0,003
	De 61 a 70 anos inclusive	0,447	9	0,000	0,531	9	0,000
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	De 31 a 40 anos inclusive	0,154	18	,200 [*]	0,927	18	0,172
	De 41 a 50 anos inclusive	0,205	43	0,000	0,907	43	0,002
	De 51 a 60 anos inclusive	0,258	14	0,012	0,821	14	0,009
	De 61 a 70 anos inclusive	0,249	9	0,115	0,897	9	0,237
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	De 31 a 40 anos inclusive	0,263	18	0,002	0,868	18	0,017
	De 41 a 50 anos inclusive	0,331	43	0,000	0,788	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,398	14	0,000	0,670	14	0,000
	De 61 a 70 anos inclusive	0,280	9	0,040	0,844	9	0,063
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	De 31 a 40 anos inclusive	0,262	18	0,002	0,892	18	0,041
	De 41 a 50 anos inclusive	0,160	43	0,007	0,934	43	0,015
	De 51 a 60 anos inclusive	0,249	14	0,018	0,840	14	0,016
	De 61 a 70 anos inclusive	0,209	9	,200 [*]	0,910	9	0,317

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreeajuda entre os colegas do departamento.	De 31 a 40 anos inclusive	0,317	18	0,000	0,863	18	0,013
	De 41 a 50 anos inclusive	0,209	43	0,000	0,905	43	0,002
	De 51 a 60 anos inclusive	0,176	14	,200 [*]	0,926	14	0,267
	De 61 a 70 anos inclusive	0,201	9	,200 [*]	0,959	9	0,790
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	De 31 a 40 anos inclusive	0,288	18	0,000	0,744	18	0,000
	De 41 a 50 anos inclusive	0,283	43	0,000	0,787	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,290	14	0,002	0,813	14	0,007
	De 61 a 70 anos inclusive	0,356	9	0,002	0,655	9	0,000
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	De 31 a 40 anos inclusive	0,261	18	0,002	0,829	18	0,004
	De 41 a 50 anos inclusive	0,279	43	0,000	0,847	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,196	14	0,151	0,840	14	0,016
	De 61 a 70 anos inclusive	0,257	9	0,088	0,903	9	0,273
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	De 31 a 40 anos inclusive	0,255	18	0,003	0,868	18	0,016
	De 41 a 50 anos inclusive	0,319	43	0,000	0,717	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,348	14	0,000	0,730	14	0,001
	De 61 a 70 anos inclusive	0,303	9	0,017	0,710	9	0,002
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	De 31 a 40 anos inclusive	0,283	18	0,001	0,871	18	0,018
	De 41 a 50 anos inclusive	0,272	43	0,000	0,847	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,290	14	0,002	0,744	14	0,001
	De 61 a 70 anos inclusive	0,408	9	0,000	0,729	9	0,003
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	De 31 a 40 anos inclusive	0,305	18	0,000	0,866	18	0,015
	De 41 a 50 anos inclusive	0,286	43	0,000	0,850	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,205	14	0,114	0,907	14	0,142
	De 61 a 70 anos inclusive	0,351	9	0,002	0,781	9	0,012
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	De 31 a 40 anos inclusive	0,343	18	0,000	0,806	18	0,002
	De 41 a 50 anos inclusive	0,351	43	0,000	0,792	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,309	14	0,001	0,800	14	0,005
	De 61 a 70 anos inclusive	0,412	9	0,000	0,596	9	0,000
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	De 31 a 40 anos inclusive	0,176	18	0,146	0,935	18	0,239
	De 41 a 50 anos inclusive	0,194	43	0,000	0,929	43	0,011
	De 51 a 60 anos inclusive	0,194	14	0,158	0,890	14	0,080
	De 61 a 70 anos inclusive	0,199	9	,200 [*]	0,886	9	0,180
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	De 31 a 40 anos inclusive	0,240	18	0,007	0,822	18	0,003
	De 41 a 50 anos inclusive	0,290	43	0,000	0,872	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,237	14	0,032	0,876	14	0,052
	De 61 a 70 anos inclusive	0,275	9	0,048	0,780	9	0,012
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	De 31 a 40 anos inclusive	0,173	18	0,165	0,882	18	0,028
	De 41 a 50 anos inclusive	0,195	43	0,000	0,914	43	0,003
	De 51 a 60 anos inclusive	0,178	14	,200 [*]	0,868	14	0,039
	De 61 a 70 anos inclusive	0,246	9	0,123	0,878	9	0,149

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	De 31 a 40 anos inclusive	0,380	18	0,000	0,673	18	0,000
	De 41 a 50 anos inclusive	0,284	43	0,000	0,822	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,302	14	0,001	0,802	14	0,005
	De 61 a 70 anos inclusive	0,370	9	0,001	0,768	9	0,009
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	De 31 a 40 anos inclusive	0,336	18	0,000	0,797	18	0,001
	De 41 a 50 anos inclusive	0,243	43	0,000	0,882	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,218	14	0,069	0,863	14	0,033
	De 61 a 70 anos inclusive	0,313	9	0,011	0,859	9	0,094
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	De 31 a 40 anos inclusive	0,222	18	0,019	0,929	18	0,190
	De 41 a 50 anos inclusive	0,224	43	0,000	0,872	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,231	14	0,041	0,820	14	0,009
	De 61 a 70 anos inclusive	0,317	9	0,009	0,729	9	0,003
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	De 31 a 40 anos inclusive	0,289	18	0,000	0,677	18	0,000
	De 41 a 50 anos inclusive	0,356	43	0,000	0,742	43	0,000
	De 51 a 60 anos inclusive	0,284	14	0,003	0,762	14	0,002
	De 61 a 70 anos inclusive	0,230	9	0,186	0,835	9	0,051

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância

a. Correção de Lilliefors

Tabela A52: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente *idade*

Itens	Teste de Kruskal-Wallis		
	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	3,878	3	0,275
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	9,471	3	0,024
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	2,206	3	0,531
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	3,729	3	0,292
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	13,164	3	0,004
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	1,437	3	0,697
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	7,767	3	0,051
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	0,148	3	0,986
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	0,638	3	0,888
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreajuda entre os colegas do departamento.	1,134	3	0,769
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	2,965	3	0,397
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	2,175	3	0,537
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	6,619	3	0,085
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	2,342	3	0,504
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	4,790	3	0,188

D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	8,648	3	0,034
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	1,073	3	0,784
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	2,202	3	0,531
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	0,904	3	0,825
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	2,610	3	0,456
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	0,673	3	0,879
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	1,575	3	0,665
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	3,759	3	0,289

Tabela A53: Análise de comparações múltiplas das distribuições nos itens segundo a variável independente *idade*

Itens		Análise de Comparações Múltiplas	
		Valor do teste	<i>p-value</i>
	De 41 a 50 anos inclusive - De 51 a 60 anos inclusive	-11,110	0,791
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	De 41 a 50 anos inclusive - De 31 a 40 anos inclusive	14,666	0,175
	De 41 a 50 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-22,083	0,072
	De 51 a 60 anos inclusive - De 31 a 40 anos inclusive	3,556	1,000
	De 51 a 60 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-10,972	1,000
	De 31 a 40 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-7,417	1,000
	De 41 a 50 anos inclusive - De 31 a 40 anos inclusive	6,893	1,000
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	De 41 a 50 anos inclusive - De 51 a 60 anos inclusive	-12,373	0,565
	De 41 a 50 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-30,782	0,003
	De 31 a 40 anos inclusive - De 51 a 60 anos inclusive	-5,480	1,000
	De 31 a 40 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-23,889	0,089
	De 51 a 60 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-18,409	0,438
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	De 51 a 60 anos inclusive - De 31 a 40 anos inclusive	11,909	0,836
	De 51 a 60 anos inclusive - De 41 a 50 anos inclusive	14,017	0,263
	De 51 a 60 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-27,881	0,023
	De 31 a 40 anos inclusive - De 41 a 50 anos inclusive	-2,108	1,000
	De 31 a 40 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-15,972	0,501
	De 41 a 50 anos inclusive - De 61 a 70 anos inclusive	-13,864	0,565

Tabela A54: Média e desvio-padrão dos itens influenciados pela variável independente *idade*

Itens	Idade	N	Média	Desvio-Padrão
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	De 31 a 40 anos inclusive	18	4,44	2,064
	De 41 a 50 anos inclusive	43	3,30	1,753
	De 51 a 60 anos inclusive	14	4,14	1,791
	De 61 a 70 anos inclusive	9	5,00	1,118
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	De 31 a 40 anos inclusive	18	3,22	1,665
	De 41 a 50 anos inclusive	43	2,79	1,846
	De 51 a 60 anos inclusive	14	3,71	1,978
	De 61 a 70 anos inclusive	9	5,22	1,302
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	De 31 a 40 anos inclusive	18	5,39	1,335
	De 41 a 50 anos inclusive	43	5,51	1,242
	De 51 a 60 anos inclusive	14	4,93	1,207
	De 61 a 70 anos inclusive	9	5,89	1,900

Tabela A55: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente *categoria profissional*

Itens	Categoria Profissional	Teste de Kolmogorov-Smirnov ^a			Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	Assistente	0,318	8	0,017	0,810	8	0,037
	Professor Auxiliar	0,269	60	0,000	0,867	60	0,000
	Professor Associado	0,275	8	0,075	0,800	8	0,029
	Professor Catedrático	0,292	7	0,072	0,756	7	0,015
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	Assistente	0,411	8	0,000	0,715	8	0,003
	Professor Auxiliar	0,183	60	0,000	0,918	60	0,001
	Professor Associado	0,284	8	0,056	0,832	8	0,062
	Professor Catedrático	0,324	7	0,025	0,744	7	0,011
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	Assistente	0,162	8	0,200	0,952	8	0,731
	Professor Auxiliar	0,243	60	0,000	0,820	60	0,000
	Professor Associado	0,416	8	0,000	0,519	8	0,000
	Professor Catedrático	0,175	7	0,200	0,909	7	0,389
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	Assistente	0,223	8	0,200	0,871	8	0,156
	Professor Auxiliar	0,224	60	0,000	0,861	60	0,000
	Professor Associado	0,255	8	0,136	0,852	8	0,099
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	Professor Catedrático	0,338	7	0,015	0,822	7	0,067
	Assistente	0,284	8	0,057	0,906	8	0,324
	Professor Auxiliar	0,208	60	0,000	0,897	60	0,000
	Professor Associado	0,314	8	0,020	0,805	8	0,032
	Professor Catedrático	0,313	7	0,037	0,782	7	0,027

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	Assistente	0,455	8	0,000	0,566	8	0,000
	Professor Auxiliar	0,296	60	0,000	0,845	60	0,000
	Professor Associado	0,297	8	0,036	0,835	8	0,066
	Professor Catedrático	0,421	7	0,000	0,646	7	0,001
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	Assistente	0,241	8	0,193	0,930	8	0,512
	Professor Auxiliar	0,198	60	0,000	0,912	60	0,000
	Professor Associado	0,204	8	0,200	0,825	8	0,053
	Professor Catedrático	0,346	7	0,011	0,779	7	0,025
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	Assistente	0,236	8	0,200	0,849	8	0,094
	Professor Auxiliar	0,298	60	0,000	0,795	60	0,000
	Professor Associado	0,211	8	0,200	0,863	8	0,127
	Professor Catedrático	0,504	7	0,000	0,453	7	0,000
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	Assistente	0,228	8	0,200	0,835	8	0,067
	Professor Auxiliar	0,146	60	0,003	0,939	60	0,005
	Professor Associado	0,175	8	0,200	0,928	8	0,502
	Professor Catedrático	0,338	7	0,015	0,769	7	0,020
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entajuda entre os colegas do departamento.	Assistente	0,159	8	0,200	0,930	8	0,516
	Professor Auxiliar	0,206	60	0,000	0,912	60	0,000
	Professor Associado	0,204	8	0,200	0,911	8	0,358
	Professor Catedrático	0,269	7	0,135	0,918	7	0,456
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	Assistente	0,250	8	0,150	0,860	8	0,120
	Professor Auxiliar	0,311	60	0,000	0,737	60	0,000
	Professor Associado	0,205	8	0,200	0,931	8	0,522
	Professor Catedrático	0,420	7	0,000	0,719	7	0,006
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	Assistente	0,250	8	0,150	0,860	8	0,120
	Professor Auxiliar	0,250	60	0,000	0,864	60	0,000
	Professor Associado	0,214	8	0,200	0,953	8	0,741
	Professor Catedrático	0,345	7	0,012	0,732	7	0,008
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	Assistente	0,220	8	0,200	0,873	8	0,162
	Professor Auxiliar	0,356	60	0,000	0,704	60	0,000
	Professor Associado	0,310	8	0,023	0,753	8	0,009
	Professor Catedrático	0,304	7	0,050	0,781	7	0,026
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	Assistente	0,287	8	0,051	0,848	8	0,090
	Professor Auxiliar	0,312	60	0,000	0,833	60	0,000
	Professor Associado	0,252	8	0,144	0,875	8	0,168
	Professor Catedrático	0,373	7	0,004	0,820	7	0,064
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	Assistente	0,299	8	0,034	0,815	8	0,041
	Professor Auxiliar	0,283	60	0,000	0,827	60	0,000
	Professor Associado	0,291	8	0,045	0,759	8	0,010
	Professor Catedrático	0,267	7	0,140	0,894	7	0,294
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	Assistente	0,226	8	0,200	0,899	8	0,283
	Professor Auxiliar	0,339	60	0,000	0,788	60	0,000
	Professor Associado	0,416	8	0,000	0,735	8	0,006
	Professor Catedrático	0,173	7	0,200	0,922	7	0,482

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	Assistente	0,250	8	0,150	0,860	8	0,120
	Professor Auxiliar	0,196	60	0,000	0,928	60	0,002
	Professor Associado	0,208	8	0,200	0,843	8	0,080
	Professor Catedrático	0,162	7	0,200	0,883	7	0,240
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	Assistente	0,443	8	0,000	0,601	8	0,000
	Professor Auxiliar	0,268	60	0,000	0,878	60	0,000
	Professor Associado	0,218	8	0,200	0,896	8	0,269
	Professor Catedrático	0,345	7	0,012	0,732	7	0,008
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	Assistente	0,218	8	0,200	0,883	8	0,202
	Professor Auxiliar	0,180	60	0,000	0,926	60	0,001
	Professor Associado	0,225	8	0,200	0,908	8	0,343
	Professor Catedrático	0,271	7	0,129	0,839	7	0,098
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	Assistente	0,375	8	0,001	0,732	8	0,005
	Professor Auxiliar	0,314	60	0,000	0,808	60	0,000
	Professor Associado	0,262	8	0,112	0,768	8	0,013
	Professor Catedrático	0,234	7	0,200	0,920	7	0,468
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	Assistente	0,270	8	0,090	0,866	8	0,139
	Professor Auxiliar	0,258	60	0,000	0,873	60	0,000
	Professor Associado	0,303	8	0,029	0,823	8	0,051
	Professor Catedrático	0,237	7	0,200	0,896	7	0,307
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	Assistente	0,375	8	0,001	0,732	8	0,005
	Professor Auxiliar	0,202	60	0,000	0,913	60	0,000
	Professor Associado	0,405	8	0,000	0,695	8	0,002
	Professor Catedrático	0,315	7	0,034	0,750	7	0,013
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	Assistente	0,205	8	0,200	0,931	8	0,522
	Professor Auxiliar	0,322	60	0,000	0,767	60	0,000
	Professor Associado	0,361	8	0,003	0,670	8	0,001
	Professor Catedrático	0,332	7	0,019	0,869	7	0,183

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância
a. Correção de Lilliefors

Tabela A56: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente *categoria profissional*

Itens	Teste de Kruskal-Wallis		
	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	0,816	3	0,846
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	3,925	3	0,270
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	6,732	3	0,081
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	11,380	3	0,010
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	9,656	3	0,022
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	0,707	3	0,872
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	1,041	3	0,791
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	4,097	3	0,251
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	1,148	3	0,766
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entajuda entre os colegas do departamento.	1,197	3	0,754
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	2,159	3	0,540
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	4,424	3	0,219
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	0,892	3	0,827
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	5,804	3	0,122
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	2,968	3	0,397
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	0,157	3	0,984
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	1,887	3	0,596
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	5,427	3	0,143
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	1,300	3	0,729
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	3,362	3	0,339
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	1,618	3	0,655
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	1,414	3	0,702
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	1,427	3	0,699

Tabela A57: Análise de comparações múltiplas das distribuições nos itens segundo a variável independente *categoria profissional*

Itens	Categoria Profissional	Análise de Comparações Múltiplas	
		Valor do teste	<i>p-value</i>
D1_4 Em condições normais não sentem que o meu posto de trabalho esteja ameaçado	Assistente - Professor Auxiliar	-24,312	0,036
	Assistente - Professor Associado	-28,125	0,100
	Assistente - Professor Catedrático	-38,848	0,008
	Professor Auxiliar - Professor Associado	-3,812	1,000
	Professor Auxiliar - Professor Catedrático	-14,536	0,727
	Professor Associado - Professor Catedrático	-10,723	1,000
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário	Professor Associado - Assistente	0,750	1,000
	Professor Associado - Professor Auxiliar	5,512	1,000
	Professor Associado - Professor Catedrático	-32,670	0,047
	Assistente - Professor Auxiliar	-4,762	1,000
	Assistente - Professor Catedrático	-31,920	0,056
	Professor Auxiliar - Professor Catedrático	-21,157	0,025

Tabela A58: Médias e desvio-padrão da felicidade no local de trabalho nos itens segundo a variável independente *categoria profissional*

Itens	Categoria Profissional	N	Média	Desvio-Padrão
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	Assistente	8	2,38	1,506
	Professor Auxiliar	60	4,40	1,843
	Professor Associado	8	4,63	1,996
	Professor Catedrático	7	5,43	1,813
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	Assistente	8	2,63	0,916
	Professor Auxiliar	60	3,20	1,858
	Professor Associado	8	2,88	2,100
	Professor Catedrático	7	5,57	1,718

Tabela A59: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente *Escola*

Itens	Categoria Profissional	Teste de Kolmogorov-Smirnov ^a			Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	ISCTE Business School	0,219	30	0,001	0,873	30	0,002
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,365	16	0,000	0,772	16	0,001
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,260	16	0,005	0,808	16	0,003
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,269	22	0,000	0,857	22	0,004
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	ISCTE Business School	0,224	30	0,000	0,892	30	0,005
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,208	16	0,062	0,857	16	0,017
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,177	16	0,194	0,912	16	0,123
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,207	22	0,015	0,872	22	0,009
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	ISCTE Business School	0,190	30	0,007	0,894	30	0,006
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,238	16	0,016	0,871	16	0,029
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,341	16	0,000	0,627	16	0,000
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,259	22	0,000	0,776	22	0,000
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	ISCTE Business School	0,223	30	0,001	0,854	30	0,001
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,322	16	0,000	0,784	16	0,002
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,285	16	0,001	0,850	16	0,013
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,208	22	0,014	0,892	22	0,020
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	ISCTE Business School	0,136	30	0,164	0,944	30	0,118
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,307	16	0,000	0,847	16	0,012
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,242	16	0,013	0,831	16	0,007
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,210	22	0,013	0,862	22	0,006

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	ISCTE Business School	0,354	30	0,000	0,763	30	0,000
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,164	16	0,200	0,931	16	0,255
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,259	16	0,005	0,856	16	0,017
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,386	22	0,000	0,706	22	0,000
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	ISCTE Business School	0,227	30	0,000	0,886	30	0,004
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,313	16	0,000	0,843	16	0,011
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,240	16	0,014	0,893	16	0,062
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,188	22	0,042	0,923	22	0,087
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	ISCTE Business School	0,333	30	0,000	0,784	30	0,000
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,385	16	0,000	0,742	16	0,001
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,235	16	0,018	0,870	16	0,028
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,261	22	0,000	0,792	22	0,000
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	ISCTE Business School	0,198	30	0,004	0,885	30	0,004
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,201	16	0,084	0,937	16	0,314
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,196	16	0,101	0,932	16	0,263
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,188	22	0,042	0,923	22	0,089
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreeajuda entre os colegas do departamento.	ISCTE Business School	0,181	30	0,013	0,910	30	0,015
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,194	16	0,109	0,901	16	0,083
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,218	16	0,040	0,932	16	0,266
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,245	22	0,001	0,873	22	0,009
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	ISCTE Business School	0,347	30	0,000	0,773	30	0,000
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,257	16	0,006	0,814	16	0,004
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,224	16	0,032	0,761	16	0,001
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,331	22	0,000	0,700	22	0,000

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	ISCTE Business School	0,259	30	0,000	0,850	30	0,001
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,296	16	0,001	0,857	16	0,017
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,180	16	0,174	0,900	16	0,080
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,283	22	0,000	0,808	22	0,001
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	ISCTE Business School	0,295	30	0,000	0,813	30	0,000
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,306	16	0,000	0,784	16	0,002
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,313	16	0,000	0,669	16	0,000
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,283	22	0,000	0,701	22	0,000
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	ISCTE Business School	0,244	30	0,000	0,878	30	0,003
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,300	16	0,000	0,814	16	0,004
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,282	16	0,001	0,858	16	0,018
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,353	22	0,000	0,802	22	0,001
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	ISCTE Business School	0,237	30	0,000	0,883	30	0,003
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,237	16	0,017	0,910	16	0,115
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,403	16	0,000	0,609	16	0,000
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,274	22	0,000	0,853	22	0,004
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	ISCTE Business School	0,263	30	0,000	0,862	30	0,001
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,412	16	0,000	0,682	16	0,000
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,376	16	0,000	0,666	16	0,000
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,250	22	0,001	0,902	22	0,032
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	ISCTE Business School	0,177	30	0,018	0,898	30	0,008
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,162	16	0,200	0,931	16	0,249
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,223	16	0,033	0,936	16	0,305
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,151	22	0,200	0,919	22	0,071

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	ISCTE Business School	0,249	30	0,000	0,881	30	0,003
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,283	16	0,001	0,832	16	0,008
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,228	16	0,026	0,823	16	0,006
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,270	22	0,000	0,831	22	0,002
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	ISCTE Business School	0,140	30	0,138	0,907	30	0,013
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,165	16	0,200	0,921	16	0,175
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,265	16	0,004	0,820	16	0,005
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,160	22	0,148	0,904	22	0,035
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	ISCTE Business School	0,300	30	0,000	0,787	30	0,000
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,355	16	0,000	0,746	16	0,001
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,301	16	0,000	0,799	16	0,003
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,260	22	0,000	0,865	22	0,006
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	ISCTE Business School	0,201	30	0,003	0,893	30	0,006
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,385	16	0,000	0,719	16	0,000
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,197	16	0,099	0,867	16	0,024
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,294	22	0,000	0,874	22	0,009
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	ISCTE Business School	0,151	30	0,078	0,919	30	0,025
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,271	16	0,003	0,868	16	0,025
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,348	16	0,000	0,789	16	0,002
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,266	22	0,000	0,853	22	0,004
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	ISCTE Business School	0,279	30	0,000	0,797	30	0,000
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,309	16	0,000	0,757	16	0,001
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	0,375	16	0,000	0,600	16	0,000
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	0,347	22	0,000	0,742	22	0,000

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância
a. Correção de Lilliefors

Tabela A60: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente *Escola*

Itens	Teste de Kruskal-Wallis		
	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	4,815	3	0,186
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	0,244	3	0,970
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	4,915	3	0,178
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	2,050	3	0,562
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	5,825	3	0,120
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	1,222	3	0,748
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	6,091	3	0,107
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	5,895	3	0,117
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	0,381	3	0,944
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreajuda entre os colegas do departamento.	1,880	3	0,598
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	2,053	3	0,561
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	1,222	3	0,748
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	2,930	3	0,403
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	0,393	3	0,942
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	2,078	3	0,556
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	5,917	3	0,116
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	2,811	3	0,422
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	9,733	3	0,021
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	9,934	3	0,019
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	12,658	3	0,005
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	5,330	3	0,149
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	9,356	3	0,025
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	15,080	3	0,002

Tabela A61: Análise de comparações múltiplas das distribuições nos itens segundo a variável independente *Escola*

	Escola	Análise de Comparações Múltiplas	
		Valor do teste	<i>p-value</i>
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	Escola de Tecnologias e Arquitectura - ISCTE Business School	0,839	1,000
	Escola de Tecnologias e Arquitectura - Escola de Ciências Sociais e Humanas	6,179	1,000
	Escola de Tecnologias e Arquitectura - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	21,241	0,033
	ISCTE Business School - Escola de Ciências Sociais e Humanas	-5,340	1,000
	ISCTE Business School - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	-20,402	0,028
	Escola de Ciências Sociais e Humanas - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	15,062	0,406
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	Escola de Tecnologias e Arquitectura - ISCTE Business School	1,758	1,000
	Escola de Tecnologias e Arquitectura - Escola de Ciências Sociais e Humanas	12,622	0,650
	Escola de Tecnologias e Arquitectura - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	21,310	0,040
	ISCTE Business School - Escola de Ciências Sociais e Humanas	-10,865	0,854
	ISCTE Business School - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	-19,552	0,050
	Escola de Ciências Sociais e Humanas - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	8,688	1,000
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	Escola de Ciências Sociais e Humanas - ISCTE Business School	5,021	1,000
	Escola de Ciências Sociais e Humanas - Escola de Tecnologias e Arquitectura	-7,278	1,000
	Escola de Ciências Sociais e Humanas - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	26,188	0,007
	ISCTE Business School - Escola de Tecnologias e Arquitectura	-2,258	1,000
	ISCTE Business School - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	-21,167	0,016
	Escola de Tecnologias e Arquitectura - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	18,909	0,069
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	ISCTE Business School - Escola de Tecnologias e Arquitectura	-10,709	0,644
	ISCTE Business School - Escola de Ciências Sociais e Humanas	-17,894	0,088
	ISCTE Business School - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	-18,831	0,061
	Escola de Tecnologias e Arquitectura - Escola de Ciências Sociais e Humanas	7,185	1,000
	Escola de Tecnologias e Arquitectura - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	8,122	1,000
	Escola de Ciências Sociais e Humanas - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	0,938	1,000
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	ISCTE Business School - Escola de Tecnologias e Arquitectura	-3,448	1,000
	ISCTE Business School - Escola de Ciências Sociais e Humanas	-20,574	0,023
	ISCTE Business School - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	-22,017	0,012
	Escola de Tecnologias e Arquitectura - Escola de Ciências Sociais e Humanas	17,131	0,140
	Escola de Tecnologias e Arquitectura - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	18,568	0,084
	Escola de Ciências Sociais e Humanas - Escola de Sociologia e Políticas Públicas	1,438	1,000

Tabela A62: Médias e desvio-padrão da felicidade no local de trabalho nos itens segundo a variável independente *Escola*

Itens	Escola	N	Média	Desvio-Padrão
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	ISCTE Business School	30	4,97	1,326
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	16	6,06	0,854
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	16	5,31	1,250
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	22	5,00	1,113
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	ISCTE Business School	30	3,87	1,634
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	16	5,25	1,238
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	16	4,63	1,455
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	ISCTE Business School	30	4,90	1,768
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	16	6,25	0,577
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	16	4,63	1,628
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	ISCTE Business School	30	4,23	1,695
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	16	5,44	1,504
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	16	5,25	1,807
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	ISCTE Business School	30	4,77	1,870
	Escola de Sociologia e Políticas Públicas	16	6,25	0,856
	Escola de Ciências Sociais e Humanas	16	6,00	1,461
	Escola de Tecnologias e Arquitectura	22	5,14	1,552

Tabela A63: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente *distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL*

Itens	Distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL	Teste de Kolmogorov-Smirnov ^a			Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	Até 5,0 km inclusive	0,274	34	0,000	0,838	34	0,000
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,266	18	0,002	0,874	18	0,021
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,250	18	0,004	0,832	18	0,005
	Mais de 20 km	0,293	14	0,002	0,848	14	0,021
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	Até 5,0 km inclusive	0,209	34	0,001	0,902	34	0,005
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,233	18	0,011	0,876	18	0,022
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,143	18	0,200	0,930	18	0,191
	Mais de 20 km	0,226	14	0,051	0,838	14	0,015

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	Até 5,0 km inclusive	0,237	34	0,000	0,852	34	0,000
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,315	18	0,000	0,745	18	0,000
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,319	18	0,000	0,755	18	0,000
	Mais de 20 km	0,173	14	0,200	0,889	14	0,079
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	Até 5,0 km inclusive	0,189	34	0,003	0,874	34	0,001
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,236	18	0,009	0,801	18	0,002
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,228	18	0,014	0,859	18	0,012
	Mais de 20 km	0,262	14	0,010	0,818	14	0,008
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	Até 5,0 km inclusive	0,205	34	0,001	0,868	34	0,001
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,145	18	0,200	0,936	18	0,245
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,244	18	0,006	0,880	18	0,026
	Mais de 20 km	0,193	14	0,169	0,919	14	0,210
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	Até 5,0 km inclusive	0,376	34	0,000	0,718	34	0,000
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,273	18	0,001	0,816	18	0,003
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,210	18	0,035	0,882	18	0,028
	Mais de 20 km	0,309	14	0,001	0,844	14	0,019
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	Até 5,0 km inclusive	0,250	34	0,000	0,887	34	0,002
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,197	18	0,062	0,893	18	0,044
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,246	18	0,005	0,870	18	0,017
	Mais de 20 km	0,153	14	0,200	0,920	14	0,218
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	Até 5,0 km inclusive	0,333	34	0,000	0,759	34	0,000
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,313	18	0,000	0,831	18	0,004
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,228	18	0,014	0,853	18	0,009
	Mais de 20 km	0,328	14	0,000	0,750	14	0,001
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	Até 5,0 km inclusive	0,223	34	0,000	0,868	34	0,001
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,167	18	0,200	0,935	18	0,236
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,167	18	0,198	0,914	18	0,103
	Mais de 20 km	0,271	14	0,006	0,849	14	0,022
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entajuda entre os colegas do departamento.	Até 5,0 km inclusive	0,202	34	0,001	0,919	34	0,015
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,181	18	0,121	0,928	18	0,182
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,198	18	0,059	0,913	18	0,096
	Mais de 20 km	0,264	14	0,009	0,853	14	0,025
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	Até 5,0 km inclusive	0,312	34	0,000	0,748	34	0,000
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,314	18	0,000	0,787	18	0,001
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,312	18	0,000	0,756	18	0,000
	Mais de 20 km	0,335	14	0,000	0,751	14	0,001
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	Até 5,0 km inclusive	0,226	34	0,000	0,886	34	0,002
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,188	18	0,094	0,877	18	0,023
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,270	18	0,001	0,866	18	0,015
	Mais de 20 km	0,280	14	0,004	0,872	14	0,045

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	Até 5,0 km inclusive	0,346	34	0,000	0,670	34	0,000
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,345	18	0,000	0,774	18	0,001
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,273	18	0,001	0,817	18	0,003
	Mais de 20 km	0,346	14	0,000	0,686	14	0,000
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	Até 5,0 km inclusive	0,295	34	0,000	0,851	34	0,000
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,375	18	0,000	0,781	18	0,001
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,229	18	0,014	0,866	18	0,015
	Mais de 20 km	0,248	14	0,020	0,834	14	0,014
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	Até 5,0 km inclusive	0,298	34	0,000	0,799	34	0,000
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,277	18	0,001	0,864	18	0,014
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,238	18	0,008	0,866	18	0,015
	Mais de 20 km	0,269	14	0,007	0,877	14	0,053
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	Até 5,0 km inclusive	0,320	34	0,000	0,786	34	0,000
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,333	18	0,000	0,767	18	0,001
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,332	18	0,000	0,818	18	0,003
	Mais de 20 km	0,306	14	0,001	0,844	14	0,018
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	Até 5,0 km inclusive	0,198	34	0,002	0,913	34	0,010
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,167	18	0,200	0,898	18	0,052
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,210	18	0,035	0,941	18	0,300
	Mais de 20 km	0,271	14	0,006	0,849	14	0,022
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	Até 5,0 km inclusive	0,230	34	0,000	0,876	34	0,001
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,283	18	0,000	0,873	18	0,020
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,251	18	0,004	0,899	18	0,055
	Mais de 20 km	0,273	14	0,006	0,822	14	0,010
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	Até 5,0 km inclusive	0,192	34	0,003	0,863	34	0,001
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,194	18	0,072	0,872	18	0,019
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,187	18	0,098	0,926	18	0,165
	Mais de 20 km	0,225	14	0,053	0,838	14	0,016
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	Até 5,0 km inclusive	0,301	34	0,000	0,797	34	0,000
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,323	18	0,000	0,831	18	0,004
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,255	18	0,003	0,868	18	0,016
	Mais de 20 km	0,424	14	0,000	0,611	14	0,000
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	Até 5,0 km inclusive	0,215	34	0,000	0,907	34	0,007
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,350	18	0,000	0,791	18	0,001
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,167	18	0,200	0,889	18	0,037
	Mais de 20 km	0,334	14	0,000	0,829	14	0,012
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	Até 5,0 km inclusive	0,213	34	0,000	0,877	34	0,001
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,200	18	0,055	0,892	18	0,042
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,214	18	0,029	0,899	18	0,055
	Mais de 20 km	0,257	14	0,013	0,882	14	0,061

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	Até 5,0 km inclusive	0,318	34	0,000	0,773	34	0,000
	De 5,1 km a 10 km inclusive	0,352	18	0,000	0,746	18	0,000
	De 10,1 km a 20 km inclusive	0,231	18	0,012	0,816	18	0,003
	Mais de 20 km	0,286	14	0,003	0,810	14	0,007

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância

a. Correção de Lilliefors

Tabela A64: Teste de Kruskal-Wallis à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente *distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL*

Itens	Teste de Kruskal-Wallis		
	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	1,039	3	0,792
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	0,279	3	0,964
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	5,573	3	0,134
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	0,966	3	0,810
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	2,576	3	0,462
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	0,919	3	0,821
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	0,739	3	0,864
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	0,657	3	0,883
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	5,140	3	0,162
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreajuda entre os colegas do departamento.	8,996	3	0,029
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	4,283	3	0,233
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	4,482	3	0,214
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	0,843	3	0,839
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	2,017	3	0,569
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	1,213	3	0,750
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	1,275	3	0,735
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	4,525	3	0,210
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	0,817	3	0,845
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	1,245	3	0,742
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	0,647	3	0,885
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	1,456	3	0,693
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	0,162	3	0,983
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	1,341	3	0,719

Tabela A65: Análise de comparações múltiplas das distribuições nos itens segundo a variável independente *distância percorrida de casa até ao ISCTE-IUL*

	Análise de Comparações Múltiplas	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
De 10,1 km a 20 km inclusive - De 5,1 km a 10 km inclusive	2,083	1,000
De 10,1 km a 20 km inclusive - Até 5,0 km inclusive	14,559	0,222
De 10,1 km a 20 km inclusive - Mais de 20 km	-20,464	0,099
De 5,1 km a 10 km inclusive - Até 5,0 km inclusive	12,475	0,444
De 5,1 km a 10 km inclusive - Mais de 20 km inclusive	-18,381	0,188
Até 5,0 km inclusive - Mais de 20 km	-5,905	1,000

Tabela A66: Teste de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk à normalidade das distribuições nos itens segundo a variável independente *vínculo profissional*

Itens	Vínculo Profissional	Teste de Kolmogorov-Smirnov ^a			Teste de Shapiro-Wilk		
		Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>	Valor do teste	Graus de liberdade	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	Docente de Carreira	0,282	62	0,000	0,841	62	0,000
	Docente Convidado	0,252	21	0,001	0,893	21	0,026
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	Docente de Carreira	0,202	62	0,000	0,894	62	0,000
	Docente Convidado	0,284	21	0,000	0,852	21	0,005
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	Docente de Carreira	0,253	62	0,000	0,799	62	0,000
	Docente Convidado	0,213	21	0,014	0,905	21	0,043
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	Docente de Carreira	0,267	62	0,000	0,858	62	0,000
	Docente Convidado	0,257	21	0,001	0,842	21	0,003
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	Docente de Carreira	0,186	62	0,000	0,886	62	0,000
	Docente Convidado	0,193	21	0,040	0,901	21	0,036
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	Docente de Carreira	0,297	62	0,000	0,840	62	0,000
	Docente Convidado	0,349	21	0,000	0,683	21	0,000
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	Docente de Carreira	0,242	62	0,000	0,889	62	0,000
	Docente Convidado	0,149	21	0,200	0,928	21	0,128
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho.	Docente de Carreira	0,312	62	0,000	0,801	62	0,000
	Docente Convidado	0,273	21	0,000	0,797	21	0,001
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	Docente de Carreira	0,149	62	0,002	0,939	62	0,004
	Docente Convidado	0,218	21	0,010	0,854	21	0,005
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertença, existe uma entreajuda entre os colegas do departamento.	Docente de Carreira	0,207	62	0,000	0,921	62	0,001
	Docente Convidado	0,164	21	0,146	0,925	21	0,112

Avaliação da felicidade no local de trabalho

D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	Docente de Carreira	0,306	62	0,000	0,741	62	0,000
	Docente Convidado	0,285	21	0,000	0,821	21	0,001
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	Docente de Carreira	0,230	62	0,000	0,875	62	0,000
	Docente Convidado	0,281	21	0,000	0,825	21	0,002
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	Docente de Carreira	0,299	62	0,000	0,706	62	0,000
	Docente Convidado	0,182	21	0,069	0,896	21	0,029
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	Docente de Carreira	0,341	62	0,000	0,797	62	0,000
	Docente Convidado	0,205	21	0,021	0,925	21	0,108
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	Docente de Carreira	0,310	62	0,000	0,804	62	0,000
	Docente Convidado	0,174	21	0,096	0,889	21	0,022
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	Docente de Carreira	0,349	62	0,000	0,795	62	0,000
	Docente Convidado	0,240	21	0,003	0,855	21	0,005
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	Docente de Carreira	0,196	62	0,000	0,925	62	0,001
	Docente Convidado	0,168	21	0,126	0,899	21	0,033
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	Docente de Carreira	0,297	62	0,000	0,861	62	0,000
	Docente Convidado	0,250	21	0,001	0,878	21	0,014
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	Docente de Carreira	0,190	62	0,000	0,914	62	0,000
	Docente Convidado	0,207	21	0,020	0,885	21	0,018
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	Docente de Carreira	0,292	62	0,000	0,848	62	0,000
	Docente Convidado	0,377	21	0,000	0,649	21	0,000
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	Docente de Carreira	0,190	62	0,000	0,886	62	0,000
	Docente Convidado	0,396	21	0,000	0,703	21	0,000
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertença.	Docente de Carreira	0,245	62	0,000	0,880	62	0,000
	Docente Convidado	0,225	21	0,007	0,904	21	0,042
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	Docente de Carreira	0,345	62	0,000	0,758	62	0,000
	Docente Convidado	0,320	21	0,000	0,753	21	0,000

* Valor inferior ao verdadeiro nível de significância

a. Correção de Lilliefors

Tabela A67: Teste de Mann-Whitney à comparação das distribuições nos itens segundo a variável independente *vínculo profissional*

Itens	Teste de Mann-Whitney	
	Valor do teste	<i>p-value</i>
D1_1 Estou satisfeito com o meu salário.	530,500	0,194
D1_2 Os outros incentivos que o ISCTE-IUL me proporciona são satisfatórios.	581,500	0,458
D1_3 O tempo normal até à próxima possibilidade de promoção de carreira é adequado.	530,500	0,189
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	351,000	0,001
D1_5 A carga de trabalho a que estou sujeito(a) justifica o meu salário.	572,000	0,401
D2_1 O ISCTE-IUL proporciona-me instalações e comodidade como prometido.	547,500	0,246
D2_2 Sentir-me-ia tentado(a) a abandonar o ISCTE-IUL caso outra instituição de ensino superior me oferecesse melhores infra-estruturas no local de trabalho.	553,000	0,294
D2_3 Posso confiar nos meus colegas relativamente a questões relacionadas com o trabalho	533,000	0,186
D2_4 Em condições normais, os meus colegas ajudam-me quando estou sobrecarregado(a) de trabalho.	574,500	0,412
D2_5 Nas actividades que dizem respeito ao departamento a que pertenço, existe uma entreajuda entre os colegas do departamento.	609,500	0,658
D3_1 A biblioteca do ISCTE-IUL tem boas condições.	646,000	0,956
D3_2 O ISCTE-IUL tem um ambiente limpo e ecológico.	551,500	0,281
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	347,500	0,001
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	371,500	0,002
D4_1 Sou positivamente reconhecido socialmente pela minha profissão de docente.	612,000	0,667
D4_2 O ISCTE-IUL apresenta bons níveis de reputação em comparação com outras instituições de ensino superior em Portugal.	575,500	0,395
D4_3 O ISCTE-IUL promove a participação em actividades académicas fora das suas instalações.	627,500	0,801
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	419,500	0,011
D5_1 A Escola considera a opinião dos docentes no que diz respeito aos assuntos académicos.	630,000	0,823
D5_2 Posso abordar as minhas chefias relativamente às minhas necessidades profissionais.	517,500	0,135
D5_3 O procedimento oficial para a obtenção de licença sabática decorre de forma normal e regular.	633,500	0,846
D5_4 Posso apresentar sugestões de melhoria às políticas do departamento a que pertenço.	472,000	0,054
D5_5 A minha opinião é tida em consideração aquando da escolha dos assuntos a serem leccionados por mim.	476,000	0,052

Tabela A68: Médias e desvio-padrão dos itens segundo a variável independente vínculo profissional

Itens	Vínculo Profissional	N	Média	Desvio-Padrão
D1_4 Em condições normais não sinto que o meu posto de trabalho esteja ameaçado.	Docente de Carreira	62	4,69	1,789
	Docente Convidado	21	3,19	1,914
D3_3 Tenho acesso aos computadores e internet que o ISCTE-IUL disponibiliza no meu departamento.	Docente de Carreira	62	6,24	0,918
	Docente Convidado	21	4,57	2,087
D3_4 Tenho acesso a gabinete com condições adequadas.	Docente de Carreira	62	5,24	1,799
	Docente Convidado	21	3,76	1,670
D4_4 O ISCTE-IUL concede autorização aos docentes para participarem em actividades académicas fora das suas instalações.	Docente de Carreira	62	5,42	1,209
	Docente Convidado	21	4,67	1,111

Tabela A69: Componentes da análise factorial pelo método das componentes principais e respectivos valores próprios e percentagem de variância explicada, para os 39 itens analisados

Componentes da análise factorial pelo método das componentes principais	Valores Próprios Iniciais		
	Total	% de Variância	% Acumulada
1	12,455	31,936	31,936
2	3,232	8,288	40,225
3	2,553	6,545	46,770
4	1,938	4,969	51,739
5	1,740	4,461	56,200
6	1,710	4,384	60,584
7	1,470	3,770	64,354
8	1,291	3,311	67,665
9	1,089	2,792	70,457
10	0,954	2,445	72,902
11	0,900	2,307	75,210
12	0,868	2,227	77,436
13	0,779	1,997	79,434
14	0,762	1,953	81,387
15	0,665	1,706	83,093
16	0,631	1,617	84,710
17	0,590	1,512	86,222
18	0,583	1,496	87,718
19	0,484	1,241	88,959
20	0,463	1,188	90,146
21	0,429	1,099	91,246
22	0,392	1,004	92,250
23	0,371	0,951	93,201

24	0,351	0,901	94,102
25	0,320	0,821	94,924
26	0,267	0,685	95,609
27	0,248	0,636	96,245
28	0,212	0,543	96,788
29	0,194	0,497	97,285
30	0,177	0,453	97,738
31	0,161	0,413	98,151
32	0,139	0,357	98,508
33	0,118	0,304	98,811
34	0,101	0,259	99,071
35	0,085	0,218	99,289
36	0,080	0,206	99,495
37	0,076	0,195	99,691
38	0,068	0,173	99,864
39	0,053	0,136	100,000

Figura A1: Scree plot da análise factorial pelo método das componentes principais para os 39 itens analisados

