

# Satisfação com o emprego e a idade do trabalhador: Uma comparação entre países

Dissertação de Mestrado

Frederico da Costa Medeiros

Mestrado em

**Ciências Económicas e Empresariais**



# Satisfação com o emprego e a idade do trabalhador: Uma comparação entre países

Dissertação de Mestrado

Frederico da Costa Medeiros

## Orientador

Professor Doutor José António Cabral Vieira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Gestão de Recursos Humanos.



## RESUMO

As causas de satisfação com o emprego tem suscitado grande interesse entre os investigadores. O conceito de satisfação com o emprego, de uma forma geral, é uma resposta afetiva a um trabalho, que advém da comparação dos resultados reais com as expectativas pelo trabalhador. Os sentimentos relatados pelos trabalhadores relativamente ao seu emprego podem transmitir informações úteis de como gerir o comportamento individual. Como consequências da satisfação com o emprego temos alterações na produtividade, no empenho, na rotatividade, no absentismo, em comportamentos de cidadania organizacional, no bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores. Este trabalho avalia a relação entre a satisfação com o emprego e a idade do trabalhador fazendo uma comparação entre 36 países. Foram analisados dados do *International Social Survey Programme* (ISSP) e verificou-se que a relação mais evidente entre a satisfação com o emprego e a idade do trabalhador tem uma forma linear e positiva, ou seja, a satisfação aumenta à medida que a idade do trabalhador aumenta. Contudo, para a maioria dos países, não existe qualquer relação estatisticamente significativa entre estas duas variáveis.

**Palavras-Chave:** satisfação com o emprego; idade do trabalhador; comparação internacional.

## ABSTRACT

The determinants of job satisfaction have become a subject of great interest among researchers. The concept of job satisfaction, in general, is an affective response to a job, which comes from comparing actual results with expectations by the worker. The feelings reported by workers regarding their job can convey useful information on how to manage individual behavior. As consequences of job satisfaction, we have changes in productivity, commitment, turnover, absenteeism, organizational citizenship behaviors, and the physical and psychological well-being of workers. This work evaluates the relationship between job satisfaction and the worker's age by comparing 36 countries. Data from *the International Social Survey Program* (ISSP) were analyzed and it was found that the most evident relationship between satisfaction with the job and the age of the worker has a linear and positive form, that is, satisfaction increases as the age of the worker increases. However, for most of the countries examined there is no statistically significant relation between these two variables.

**Keywords:** job satisfaction; workers' age; international comparison.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho à minha filha e esposa.

## **AGRADECIMENTOS**

Esta dissertação é o resultado final de muito trabalho, dedicação e persistência, mas também só foi possível devido a algumas pessoas que me apoiaram ao longo deste processo.

Em primeiro lugar, quero agradecer ao meu orientador, Professor Doutor José António Cabral Vieira, por me ter motivado e orientado em todas as minhas dificuldades, bem como pela sua paciência, disponibilidade e celeridade nas respostas.

Aproveito também para dirigir o meu agradecimento a todos os meus professores e colegas que fizeram parte deste meu percurso académico na Universidade dos Açores.

E por último lugar, mas não menos importante quero agradecer muito à minha esposa e filha que foram a minha verdadeira inspiração.

## ÍNDICE

RESUMO .....	i
ABSTRACT .....	ii
DEDICATÓRIA.....	iii
AGRADECIMENTOS .....	iv
ÍNDICE.....	v
LISTA DE TABELAS .....	vi
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO II – REVISÃO DA LITERATURA .....	3
2.1 Satisfação com o emprego: o conceito.....	3
2.2. Determinantes da satisfação com o emprego.....	5
2.3 Consequências da satisfação com o emprego .....	6
2.4 Satisfação com o emprego e a idade do trabalhador.....	8
CAPÍTULO III - ANÁLISE EMPÍRICA.....	15
3.1 Breve descrição do problema a analisar.....	15
3.2 Os Dados.....	15
3.3 O Modelo Econométrico.....	16
3.4 Resultados da estimação .....	17
CAPÍTULO IV - CONCLUSÃO .....	21
REFERÊNCIAS .....	23

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Probit Ordenado: Determinantes da satisfação com o emprego (idade e idade ao quadrado) .....	19
Tabela 2 - Probit Ordenado: Determinantes da satisfação com o emprego (relação linear com a idade do trabalhador) .....	20

## CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

O emprego tem grande importância na vida das pessoas, como fonte de rendimento, mas também porque contribui para a posição social. Por este motivo, as causas de satisfação e/ou insatisfação no emprego são uma área que tem originado grande interesse por parte de cientistas sociais, gestores e políticos em todo o mundo (Vieira, 2019).

O conceito de satisfação com o emprego, pode-se dizer que é uma reação afetiva a um trabalho, que advém da comparação dos resultados reais com aqueles que são ambicionados, antecipados ou merecidos pelo trabalhador (Saner e Eyüpoglu, 2012).

Existe falta de consenso sobre como se pode medir a satisfação com o emprego. Os sentimentos relatados pelos trabalhadores relativamente ao seu emprego podem transmitir informações úteis de como gerir o comportamento individual. E envolve uma avaliação subjetiva de vários fatores específicos do emprego, como remuneração, autonomia no trabalho, prestígio ocupacional, supervisão, oportunidades de promoção e relações no local de trabalho.

Existem fatores sociodemográficos que foram usados como variáveis que ajudam a explicar a satisfação com o emprego. As variáveis incluem o género, a idade, o nível de educação, o estado civil, a região ou país, a filiação sindical, as crenças religiosas e emprego setor publico/privado (Vieira, 2019).

Como consequências da satisfação com o emprego temos modificações na produtividade profissional, no empenho, na rotatividade, no absentismo, em comportamentos de cidadania organizacional, bem-estar físico e psicológico, *burnout*, satisfação dos clientes e satisfação com a vida (Locke e Latham, 1990).

Durante as últimas décadas, vários investigadores avaliaram a relação entre a satisfação com o emprego e a idade do trabalhador. Os resultados destas pesquisas foram muito contraditórios, mostrando cinco hipóteses prováveis de relação: linearmente positiva que foi defendida por Hulin e Smith (1965) e por Hunt e Saul (1975); linearmente negativa defendida pelo Muchinsky (1978); em forma de U defendida por Clark *et al.* (1996), por Hersberg *et al.* (1957) e pelo Warr (1992); em forma de U ou J invertida defendida e por Saleh e Otis (1964); e sem relação significativa que foi defendida pelo Ronen (1978), por White e Spector (1987) e (Bernal *et al.*, 1998).

Segundo Herzberg *et al.* (1957) a forma de U é explicada da seguinte forma: a satisfação é maior na classe mais jovem de trabalhadores, começa a diminuir durante os

primeiros anos de trabalho, atingindo o ponto mais baixo entre os vinte e tal e os trinta e poucos anos e posteriormente a satisfação no emprego aumenta com a idade.

O principal objetivo deste trabalho é perceber se a idade do trabalhador determina o seu nível de satisfação com o emprego, comparando dados de um vasto número de países. Para tal, recorreu-se a informação disponibilizada publicamente pelo *International Social Survey Programme* (ISSP) e a amostra utilizada foi retirada do módulo *Work Orientations* deste programa para o ano de 2015 e inclui informação sobre um conjunto de variáveis e proveniente de 36 países.

A presente dissertação é composta por quatro capítulos. O primeiro capítulo apresenta um enquadramento sobre a importância do estudo da satisfação com o emprego, suas determinantes e consequências e estrutura da dissertação. O segundo capítulo é dedicado à revisão da literatura, onde é abordado o conceito de satisfação com o emprego, as determinantes da satisfação com o emprego, as consequências da satisfação com o emprego e a satisfação com o emprego e a idade do trabalhador, aspetos teóricos e evidência empírica. O terceiro capítulo consiste na descrição do problema a analisar, os dados, o modelo econométrico, e interpretação dos resultados da estimação. No último e quarto capítulo, são apresentadas as principais conclusões.

## CAPÍTULO II – REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Satisfação com o emprego: o conceito

O emprego assume grande importância na vida das pessoas, não apenas como fonte de rendimento, mas também porque contribui para a posição social. Neste sentido, as causas de satisfação e/ou insatisfação no emprego são uma área que tem suscitado grande interesse para cientistas sociais, gestores e políticos em todo o mundo. Funcionários satisfeitos são mais produtivos e tendem a permanecer na organização durante mais tempo, pelo contrário funcionários insatisfeitos são menos produtivos e desistem mais facilmente. Funcionários mais satisfeitos são também mais criativos e inovadores, e esta criação de valor permite que as organizações cresçam ao longo do tempo.

A satisfação com o emprego tem sido definida de várias maneiras. As definições mais utilizadas na literatura são as de Locke (1976), Dawis e Lofquist (1984) e Porter *et al.* (1975). Locke (1976) definiu a satisfação com o emprego como um prazer ou estado emocional positivo resultante da apreciação do trabalhador através das experiências no emprego. Dawis e Lofquist (1984) definiram a satisfação com o emprego como o resultado da avaliação do trabalhador sobre o grau em que o ambiente de trabalho atende às suas necessidades individuais. Porter *et al.* (1975) definiram satisfação com o emprego como a reação de alguém perante o seu emprego (Vieira, 2019).

Do mesmo modo, Brief (1998) menciona que a satisfação com o emprego corresponde a um estado emocional que provém de uma análise afetiva da experiência de trabalho. Desta forma, a satisfação com o emprego representa um sentimento que resulta da percepção de que o emprego está relacionado com as necessidades psicológicas e materiais (Aziri, 2008), que abrange sentimentos e crenças que as pessoas têm sobre o seu emprego atual (George e Jones, 1999)

Por sua vez, Reilly (1991) define satisfação com o emprego como uma sensação ou uma disposição que um trabalhador tem acerca do seu emprego, que é influenciado pela percepção do trabalho de colegas. Deste modo, também o Kaliski (2007) considera a satisfação com o emprego, o fator-chave que leva à promoção, reconhecimento, e conquista de outros objetivos que contribuem para uma maior satisfação, ou seja, o nível de contentamento do trabalhador relativamente às recompensas obtidas pelo trabalho desempenhado (Statt, 2004).

Segundo Vroom (1964), a satisfação com o emprego depende do papel desempenhado pelo trabalhador no seu local de trabalho, correspondendo a um conjunto de emoções sentidas pelos indivíduos em relação às funções de trabalho desempenhadas. No entanto, Spector (1997), defende que este conceito se relaciona com o modo como as pessoas se sentem em relação ao seu emprego e a todas as suas limitações, onde qualquer situação no emprego pode originar um sentimento de insatisfação ou de satisfação. Do mesmo modo, Schermerhorn (1993) define como uma resposta emocional ou afetiva de um colaborador em relação a múltiplos aspetos do emprego.

Ellickson e Logsdon (2002) define a satisfação com o emprego como o grau em que os trabalhadores apreciam o seu trabalho. O grau de satisfação com o emprego, segundo Rose (2001), atua como um indicador do nível de inclusão dos trabalhadores numa determinada organização.

O conceito de satisfação com o emprego, diz respeito a uma série de atitudes e sentimentos que as pessoas têm em relação ao seu emprego, sendo que as atitudes positivas revelam satisfação com o emprego, enquanto que as atitudes negativas revelam insatisfação para com o emprego (Armstrong, 2006).

De uma forma geral, podemos dizer que a satisfação com o emprego é uma reação afetiva a um trabalho, que resulta da comparação dos resultados reais com aqueles que são ambicionados, antecipados ou merecidos pelo trabalhador (Saner e Eyüpoglu, 2012). E envolve uma avaliação subjetiva de muitos fatores específicos do emprego, como remuneração, autonomia no trabalho, prestígio ocupacional, supervisão, oportunidades de promoção e relações no local de trabalho (Vieira, 2019).

O facto de um indivíduo estar satisfeito ou insatisfeito com o emprego depende dos seus valores, das suas ideologias, do seu carácter e da sua religião. Tal como mencionado, a satisfação com o emprego é muito pessoal e individual, uma vez que depende da análise realizada pelo indivíduo acerca da sua situação profissional e do modo como este quantifica o seu nível de contentamento relativamente à sua função. Deste modo, pode-se referir que a satisfação com o emprego se assemelha a uma atitude, um estado de espírito individual para cada trabalhador. Pode estar relacionado com uma sensação de realização pessoal, percebida de forma quantitativa ou qualitativa (Mullins, 2005).

Existe falta de consenso sobre como se pode medir a satisfação com o emprego. Independentemente da definição, existe muita literatura sobre o assunto e os sentimentos relatados pelos trabalhadores relativamente ao seu emprego podem transmitir informações úteis de como gerir o comportamento individual.

Várias teorias de motivação têm sido usadas para abordar a satisfação com o emprego, nomeadamente a teoria da hierarquia das necessidades Maslow (1943), a teoria dos dois fatores Herzberg *et al.* (1959), a teoria X e Y de McGregor (1960), a teoria das necessidades adquiridas de McClelland (1961), a teoria da equidade de Adams (1963), a teoria da expectativa de Vroom (1964), a teoria do estabelecimento de metas de Locke (1968) e a teoria das características do trabalho de Hackman e Oldham (1975, 1976). Estas teorias serviram de base para alguns trabalhos empíricos sobre as determinantes e resultados da satisfação com o emprego. Alguns destes estudos avaliaram a satisfação geral para com o emprego, enquanto que outros avaliaram a satisfação com um determinado pormenor relacionado com o emprego.

Embora não haja consenso entre os vários estudos, existem evidências de que a satisfação de uma pessoa com o emprego está relacionada com fatores ligados ao trabalho, tais como a remuneração, horas de trabalho, segurança no trabalho, oportunidades de promoção, stress no trabalho, autonomia no trabalho, relações com colegas de trabalho e gerência, uso de habilidades profissionais e interferência na vida profissional.

Vários autores analisaram o papel de fatores sociodemográficos e acharam que estes deveriam ser incluídos como variáveis que ajudam a explicar a satisfação com o emprego. As variáveis incluem o género, a idade, o nível de educação, o estado civil, a região ou país, a filiação sindical, as crenças religiosas e emprego setor publico/privado (Vieira, 2019).

## **2.2. Determinantes da satisfação com o emprego**

Relativamente aos fatores que contribuem para a satisfação com o emprego, Heller *et al.* (2002) e Dorman e Zapf (2001) referem dois tipos, os fatores situacionais e os pessoais. Os fatores situacionais englobam as condições de trabalho, tais como promoções, salários, reconhecimento e outras características relativas ao trabalho. Por outro lado, os fatores pessoais dizem respeito a características referentes ao trabalhador, como a personalidade, autoestima, emoções, entre outras.

Mas como existem na literatura várias determinantes que transcendem estes dois tipos, sugere-se a divisão em três diferentes fatores: fatores pessoais (intrínsecos ao indivíduo), fatores do trabalho (extrínsecos ao indivíduo) e fatores mútuos (fatores simultaneamente

intrínsecos e extrínsecos). Os fatores pessoais baseiam-se em características como a idade, género, saúde, religião, estado emocional, entre outras (Clark *et al.*, 1996). Os fatores do trabalho referem-se aos fatores dentro do ambiente de trabalho, como salários, horário de trabalho, autonomia dada aos trabalhadores, estrutura organizacional e comunicação entre colaboradores e gerência (Lane *et al.*, 2010). Os fatores mútuos combinam a realidade do indivíduo com a do emprego, no que concerne à comunicação vertical e horizontal dentro da organização e às relações interpessoais no ambiente de trabalho (Schroffel, 1999).

### **2.3 Consequências da satisfação com o emprego**

Tendo em conta que as pessoas são o bem mais valioso presente nas organizações, o seu estado motivacional influencia o ambiente no local de trabalho, afetando por sua vez a produtividade da organização. Por este motivo, muitos teóricos e gestores têm demonstrado muito interesse na correlação entre os níveis de produtividade e a satisfação no emprego, no sentido de entender quais as causas para a satisfação no emprego e tentar controlá-las (Cunha *et al.*, 2003). Ao longo do tempo, o conhecimento da satisfação com o emprego, tem ajudado, tanto o desempenho a nível organizacional, profissional e individual (Ferreira *et al.*, 2001).

As consequências da satisfação com o emprego são mudanças na produtividade profissional, no empenho, na rotatividade, no absentismo, em comportamentos de cidadania organizacional, bem-estar físico e psicológico, *burnout*, satisfação dos clientes e satisfação com a vida.

Relativamente à produtividade, nem toda a literatura é concordante, se por um lado Miller e Monge (1986), defendem que a produtividade está ligada à satisfação, por outro lado, Iffaldano e Muchinsky (1985) acreditam que trabalhadores satisfeitos não são, necessariamente, mais produtivos. Contudo, trabalhadores mais produtivos, normalmente sentem-se mais satisfeitos e vice-versa (Locke e Latham, 1990).

O absentismo pode ser voluntário ou involuntário. Uma vez que, o absentismo involuntário sucede por razões alheias aos indivíduos (devido a acidente, doença ou gravidez), não estando relacionado com o seu grau de satisfação, é sobre o absentismo voluntário que se baseiam os estudos. Scott e Taylor (1985) e Steers e Rhodes (1978),

concluíram existir uma relação entre a satisfação no emprego e o absentismo. Mais tarde, Cunha et al. (2003) confirmaram a existência de uma relação inversa entre satisfação e absentismo.

Sabe-se que a rotatividade também é afetada pela satisfação, uma vez que trabalhadores pouco satisfeitos, ou insatisfeitos, abandonam mais facilmente a organização (Lee e Mowday, 1987).

No que diz respeito a comportamentos de cidadania organizacional, sabe-se que trabalhadores mais satisfeitos são mais prestáveis, mesmo que estes atos não façam parte das suas tarefas profissionais (Cunha *et al.*, 2003).

Vários estudos indicam que existe uma relação recíproca entre a satisfação com o emprego e a satisfação com a vida (Judge e Watanabe, 1993; Rain *et al.*, 1991).

A satisfação dos clientes é uma consequência da satisfação no emprego, apesar de ser também um objetivo das organizações de forma a garantir uma elevada produtividade. Segundo Cunha et al. (2003), quanto maior for a satisfação com o emprego, maior será a qualidade do serviço prestado e, conseqüentemente maior será a satisfação dos clientes (Cunha et al., 2003).

Thomas e Ganster (1995) desenvolveram um estudo que comprovou a existência de uma correlação entre satisfação no trabalho e a depressão. Segundo Melchior *et al.* (2007), o elevado nível de exigência no trabalho e o mau ambiente dentro da organização originam episódios de stress e conseqüentemente sintomas depressivos, sugerindo que a insatisfação resultante do trabalho afeta a saúde mental dos indivíduos (Wheaton, 1990).

O *burnout* é um estado de extrema fadiga psicológica e emocional, que leva à diminuição da produtividade e é originado pelo trabalho (Maslach e Jackson, 1981). Muitas das investigações sobre o tema, apresentam uma forte correlação entre altos níveis de insatisfação no emprego e o aparecimento de *burnout* (Shirom, 1989; Bacharach *et al.*, 1991).

A satisfação no emprego também afeta a saúde física e mental dos indivíduos. Diversos estudos demonstram que existem correlações elevadas entre a satisfação no emprego, e a saúde mental (Spector *et al.*, 1988; Jex e Gudanowski, 1992) e física dos trabalhadores (Begley e Czajka, 1983; Lee et al., 1990; Fox et al., 1993; O'Driscoll e Beehr, 1994).

Todavia, March e Simon (1958) defendem que a insatisfação pode ter conseqüências positivas para a eficácia organizacional e argumentam que, quando os funcionários estão insatisfeitos com o seu emprego, podem tentar mudar a sua situação atual, criando novas

e melhores ideias, ou formas de realizarem a sua função e, deste modo, a insatisfação ser um apelo à sua criatividade.

## 2.4 Satisfação com o emprego e a idade do trabalhador

Alguns estudos indicam que muitas características pessoais incluindo o género, a idade, o estado civil e a experiência profissional, afetam de diferentes formas a satisfação com o emprego. Entre as várias características, as mais pesquisadas são a idade e o sexo. Diversas investigações sugeriram que a importância das particularidades do trabalho está relacionada com a idade, apesar da natureza da relação entre a idade e a satisfação com o emprego não ser clara (Saner e Eyüpoglu, 2012).

Vários estudos mostraram uma relação positiva entre a idade e a satisfação com o emprego. Mas foram poucos os estudos que tentaram procurar as razões para esta correlação positiva. E algumas teorias não estabeleceram a idade como fator determinante para a satisfação com o emprego (O'Brien e Dowling, 1981).

Durante as últimas décadas, diversos investigadores avaliaram a relação entre a satisfação com o emprego e a idade do trabalhador. No entanto, os resultados destas pesquisas foram muito contraditórios, mostrando cinco hipóteses prováveis de relação: linearmente positiva que foi defendida por Hulin e Smith (1965) e por Hunt e Saul (1975); linearmente negativa defendida pelo Muchinsky (1978); em forma de U defendida por Clark *et al.* (1996), e por Hersberg *et al.* (1957), e por Warr (1992); em forma de U ou J invertida defendida e por Saleh e Otis (1964); e sem relação significativa que foi defendida pelo Ronen (1978), por White e Spector (1987) e Bernal *et al.* (1998).

No que diz respeito à idade, Green, *et al.* (1999) verificaram que trabalhadores com mais idade exibem maior satisfação quando comparados com trabalhadores mais jovens. Teoria esta, confirmada por Arvey *et al.* (1991), que identificou uma relação positiva entre os fatores mencionados. Como justificação possível para estes resultados, Pina *et al.* (2003) sugerem o facto de os trabalhadores mais jovens normalmente iniciarem em postos de trabalho hierarquicamente mais baixos e funções com um grau de responsabilidade menor.

De acordo com Herzberg *et al.* (1957) a forma de U é demonstrada do seguinte modo: a satisfação é maior na classe mais jovem de trabalhadores; começa a diminuir durante os

primeiros anos de trabalho, atingindo o ponto mais baixo entre os vinte e tal e os trinta e poucos anos; e posteriormente a satisfação no emprego aumenta constantemente com a idade.

Os trabalhadores mais jovens tendem a estar menos satisfeitos com o seu emprego que os trabalhadores mais velhos (O'Brien e Dowling, 1981). Numa fase inicial, os trabalhadores mais jovens podem sentir-se satisfeitos com o emprego, não apenas pela novidade, mas também porque se sentem satisfeitos por ter um emprego em comparação com seus colegas desempregados, uma vez que a taxa de desemprego é alta. No entanto, a situação altera-se, quando são cada vez mais os seus colegas colocados em empregos mais atrativos, com uma conseqüente diminuição no seu nível de satisfação com o emprego. Os trabalhadores mais jovens podem não ter informações suficientes sobre o mercado do trabalho para saber se o seu emprego é bom ou mau em relação aos outros, e só com a experiência no mundo do trabalho é que se podem fazer tais avaliações. Nesse sentido, é mais satisfatório ter expectativas aos 20 anos sobre como será seu trabalho aos 30 anos, do que perceber, ao atingir esta idade, que essas expectativas eram muito otimistas (Clark *et al.*, 1996).

Os colaboradores mais jovens tendem a estar menos satisfeitos com o emprego na sua generalidade, mas mais especificamente com as suas características intrínsecas, nomeadamente com a utilização de habilidades, o desafio de trabalho, a criatividade, a subordinação, a responsabilidade e os ideais de variedade, destacados no ambiente educacional (Lee e Wilbur, 1985).

Os trabalhadores mais jovens, como recém-formados ou licenciados, tendem a ter expectativas dessas características no ambiente de trabalho e quando não as têm, o seu grau de insatisfação aumenta (Altimus e Tersine, 1973; Glenn *et al.*, 1977). Isto pode ser explicado, pelo tempo e esforço investido pelos jovens na sua formação, que quanto maior for, maior será a expectativa criada, e se não for atingida potencia a insatisfação (Ginzberg, 1975). Como os trabalhadores mais jovens têm maior grau de escolaridade, tendem a ter expectativas mais elevadas (desejo por maior influência, variedade de tarefas, utilização das suas aptidões e da sua formação), ao contrário das expectativas dos trabalhadores mais velhos (segurança e bons salários). Uma vez que as expectativas nos empregos não são concretizadas, os níveis de insatisfação dos trabalhadores mais jovens tendem a ser mais elevados (O'Brien e Dowling, 1981). Esta diminuição da satisfação com o emprego resulta, também, das dinâmicas do trabalho com as quais tem de se aprender a lidar, nomeadamente: compreender quais são as expectativas do seu

desempenho; como interagir com os colegas e superiores hierárquicos; delinear objetivos de trabalho e gerir conflitos externos ao trabalho (Pearson, 1982). O sucesso ou não dessas tarefas, associado com a possível diferença entre as características de trabalho ambicionadas e aquelas que foram encontradas, pode influenciar fortemente a satisfação com o emprego (Lee e Wilbur, 1985).

Por outro lado, os trabalhadores mais velhos tendem a ter empregos com maior responsabilidade e melhores salários, provavelmente devido à sua experiência e antiguidade, fatores estes que aumentam a satisfação com o emprego. Uma vez que existem particularidades no trabalho dos trabalhadores mais velhos como a utilização de aptidões, influência e diversidade, que mostram estar associados a níveis maiores de satisfação no trabalho. Empregos com mais qualificações e responsabilidade tendem a ser mais bem remunerados, e salários mais elevados podem afetar positivamente a satisfação no emprego (O'Brien e Dowling, 1981). Morrow e McElroy (1987) observaram significativamente mais satisfação associada a fatores positivos intrínsecos do trabalho nas fases de manutenção da carreira profissional do que nas fases iniciais (Clark et al., 1996).

Existem várias explicações possíveis para que a satisfação com o emprego comece a aumentar, de forma gradual, nos trabalhadores com mais de cinquenta anos e em como estes se sentem normalmente com os aspetos do seu contexto laboral. Com o aumento do tempo de trabalho, os trabalhadores tendem a afinar as suas expectativas em relação ao rendimento que o trabalho lhes pode oferecer (Hulin e Smith, 1965). Parece provável que os trabalhadores mais velhos venham a diminuir as suas expectativas relativamente a alguns aspetos. Os jovens podem ter grandes expectativas, mas diminuem nos anos posteriores, porque são modificadas pelas experiências em trabalhos que não cumpriram os seus padrões iniciais. Os padrões de comparação reduzidos podem gerar atitudes de trabalho mais positivas, quando a perceção da diferença entre o trabalho real e o ideal é menor. Ou seja, se os indivíduos mais velhos ambicionarem pouco de um possível trabalho, então as comparações da sua posição em relação a outras possibilidades, irão dar origem a sentimentos mais positivos sobre o seu próprio trabalho. Por sua vez, Clark e Oswald (1996) mostraram evidências de que esta comparação funciona em relação à perceção dos salários (Clark *et al.*, 1996).

Além disso, os colaboradores mais velhos parecem adquirir estima pelo tempo que passam no trabalho, contribuindo assim para aumentar os níveis de satisfação com os aspetos intrínsecos ao contexto laboral (Altimus e Tersine, 1973). Para além disso,

existem evidências de que os trabalhadores mais velhos têm valores de trabalho específicos que tornam as características de trabalho mais aliciantes, sendo as mesmas pouco desejadas para os trabalhadores mais jovens. Wright e Hamilton (1978) e Kalleberg e Loscocco (1983) concluem que a importância de muitas características do trabalho é constante ao longo das várias idades, mas que as oportunidades de promoção e salários são menos preocupantes para trabalhadores mais velhos (Clark *et al.*, 1996). O estudo de Cherrington *et al.* (1979), menciona que trabalhadores mais velhos demonstram dar maior importância ao valor moral do trabalho e menos relevo ao salário (Beehr *et al.*, 2000).

O efeito positivo da idade na satisfação com o emprego, também pode ser explicado pelas diferenças nas amostras. Por exemplo, num determinado estudo, as pessoas mais velhas podem ter estado sempre mais satisfeitas com os seus empregos. De forma, a avaliar esta possibilidade, teríamos de pesquisar e comparar os mesmos indivíduos durante os vários períodos do seu percurso no mercado de trabalho.

Algumas das diferenças observadas entre as faixas etárias podem ser explicadas por taxas variáveis da mão-de-obra no trabalho. Considerando que mais de 90% dos homens britânicos com idade entre os 25 e os 55 anos estão, no momento, ativos no mercado de trabalho, apenas pouco mais de dois terços das pessoas entre os 55 e os 65 anos continuam ativas no mesmo; para as mulheres, os valores são respetivamente cerca de 70% e 35%. Quanto mais velhos são os trabalhadores, menos representação têm na sua faixa etária, em comparação com as faixas etárias mais jovens. Isto pode ser possível, uma vez que existiu uma seleção da amostra e apenas permanecem as pessoas que tinham atitudes positivas em relação ao trabalho, no entanto desconhecemos o testemunho dos outros, uma vez que já não se encontram no mercado de trabalho. Ainda assim, se este efeito acontecer, provavelmente não terá grande relevância, tendo em conta que algumas daquelas pessoas podem estar fora do mercado de trabalho contra a sua vontade. Esta explicação é menos relevante para as primeiras investigações sobre idade e satisfação com o emprego, uma vez que a taxa de participação dos trabalhadores mais velhos diminuiu substancialmente nas décadas de 1970 e 1980. O diferencial da composição da amostra foi menos preocupante antes deste período, mas ainda assim a diferença das idades nas amostras foi encontrada em todos os momentos.

Uma possível explicação para a maior satisfação com o emprego dos trabalhadores mais velhos pode ser explicada por variações não relacionadas com o trabalho. Por exemplo, foram descritas diferenças na idade, em relação à satisfação geral com a vida e com estados depressivos, e sabe-se que entre os homens desempregados, a relação da

idade com a saúde mental tem uma forma de U. É possível que os resultados da satisfação com o emprego reflitam, em parte, variações independentes no contexto de saúde mental, que não se restringem a sentimentos relacionados com o trabalho. Tais diferenças estão provavelmente associadas a variações na composição familiar (no caso de ter ou não filhos dependentes), nas diferenças das obrigações e capacidades financeiras, nas expectativas pessoais e o seu papel na sociedade nas diferentes idades. A importância deste tipo de variáveis não relacionadas com o trabalho pode ser analisada, controlando estatisticamente, as mesmas em regressões de satisfação. Na prática, é difícil medir os aspetos e aspirações pessoais nas diferentes idades, e as investigações têm-se centrado até agora mais no estado civil e no número de filhos dependentes (Clark *et al.*, 1996).

A satisfação com o emprego não é uma chave decisiva na altura em que o trabalhador se reforma (Beehr *et al.*, 2000), uma vez que muitos trabalhadores se reformam involuntariamente, devido a outras condicionantes que não dependem delas, como despedimentos, problemas de saúde ou para apoio à família. Quando a escolha da reforma é livre, entre o trabalho e a reforma, muitos preferem ficar a trabalhar para além da idade da reforma, ainda que seja pela causa financeira, que é a mais comum. Todavia, outros autores defendem a satisfação com o emprego como uma das principais causas de incentivo ao prolongamento da carreira profissional (von Bonsdorff, 2009) e fator de adiamento da reforma (Salvage *et al.*, 2005). Uma vez que, um elevado grau de satisfação com o emprego está relacionado a uma menor probabilidade de pré-reforma, (Eckert e DeViney, 1993; McGoldrick e Cooper, 1990), enquanto que uma menor satisfação com o emprego é considerado um dos fatores que incentivam a reforma (Klenke-Hamel e Mathieu, 1990). Portanto, a satisfação dos trabalhadores mais velhos é um fator importante, tendo em conta que cada vez mais se tem vindo a prolongar o tempo de vida profissional, assim como a necessidade de realização pessoal através do trabalho. Esta vontade, de prolongar a vida profissional, pode estar relacionada com a ligação/dedicação ao trabalho, e ao sentido que se dá à vida profissional, em que a atitude de uma pessoa em relação ao trabalho, é criada com base na sensação geral de afinidade com o emprego, na satisfação com o emprego e com o sentimento de pertença à organização (Aristovnik e Jaklič, 2013).

Near *et al.* (1978) estudaram a relação entre a idade, o nível profissional e a satisfação geral com o emprego e descobriram que os indicadores mais fortes de satisfação foram a idade e a hierarquia. Da mesma forma, Koustelios (2001) estudou o nível de satisfação no emprego de professores gregos relativamente à relação entre as características pessoais

e determinados aspetos específicos da satisfação no emprego e descobriu que a idade é um indicador significativo de diferentes aspetos da satisfação com o emprego.

Pesquisas feitas em universidades indicam que, no geral os professores universitários estão satisfeitos com o seu emprego. Os resultados mostram que os professores universitários pretendem autonomia na tomada de decisões, na escolha de tarefas de trabalho e tarefas que se adequem aos seus interesses pessoais, de forma a atingirem uma sensação de realização. Eles querem também um bom ambiente entre os colegas de trabalho, salários equitativos e que as promoções sejam concedidas de forma justa. Os aspetos que são frequentemente indicados como responsáveis pela baixa satisfação no emprego são a remuneração, a política de administração da universidade, a disponibilidade de recursos e as condições de trabalho. Em qualquer organização, a insatisfação é indesejável, mas na profissão de docente é difícil de ultrapassar. Como referem Johnes e Taylor (1990), as metas do ensino superior são proporcionar conhecimento, desenvolvimento de investigações académicas, ensinar os estudantes, assim como coordenar investigações nacionais. A satisfação, empenho e retenção dos professores universitários são fundamentais para as universidades serem eficientes. Se houver baixa satisfação ou insatisfação entre os docentes universitários, nenhuma das metas referidas anteriormente serão alcançadas com sucesso e inevitavelmente irão fracassar na sua carreira académica (Saner e Eyüpoglu, 2012).

Em estudos mais completos, com aproximadamente 80 variáveis de controle, a forma de U fortemente significativa entre idade e a satisfação geral com o emprego tem o mínimo aos 36 anos. Esse resultado persiste para o modelo Probit Ordenado, da satisfação com o emprego, tanto extrínseca e intrínseca (satisfação quando existe pagamento e satisfação com o próprio trabalho). A idade em que a satisfação intrínseca é mínima, é menor ao mínimo para a satisfação extrínseca. Foi também demonstrado, que existe uma forma de U em todas as medidas de satisfação com o emprego está discriminada para homens e mulheres, e que os mínimos têm idades semelhantes para ambos os sexos.

Estudos separados indicaram que a forma em U é particularmente forte apenas para trabalhadores a tempo inteiro, quando numa amostra são comparados os trabalhadores a tempo inteiro com os de tempo parcial. Isto pode ser explicado, porque é provável que os trabalhadores a tempo inteiro (ao contrário dos de tempo parcial), consigam perspetivar a progressão da carreira, em que a avaliação do trabalhador em relação à sua posição atual lhe permite fazer julgamentos relativamente a funções anteriores e futuras. Estas comparações podem dar origem a diminuições na satisfação aquando da avaliação inicial

(uma vez que um trabalho passa a ser visto como repetitivo e restritivo), seguindo-se de um aumento nos últimos anos (em que a posição atual é favorável quando comparada com as anteriores).

A forma de U é mais pronunciada nos trabalhadores do sexo masculino, do que no sexo feminino, podendo ser justificada por uma maior propensão dos homens, à medida que envelhecem, serem promovidos a cargos superiores, de maior responsabilidade, melhores salários, autoridade e prestígio.

Além disso, o afastamento dos homens devido a empregos insatisfatórios é mais concentrado numa idade mais avançada, enquanto que nas mulheres pode estar distribuído de maneira mais uniforme pelas várias fases etárias. Por este motivo, a forma de U mais forte nos homens pode ser parcialmente explicada por esta participação diferente (Clark *et al.*, 1996).

## CAPÍTULO III - ANÁLISE EMPÍRICA

### 3.1 Breve descrição do problema a analisar

Neste capítulo pretende-se analisar dois aspetos: 1) até que ponto é que a idade do trabalhador determina o seu nível de satisfação com o emprego e 2) caso influencie, até que ponto é que a relação entre aquelas duas variáveis é linear ou segue uma relação em U, tal como argumentam Clark et al. (1996). Embora exista alguma literatura sobre este assunto, esta ainda se pode considerar relativamente incipiente e não faz uma comparação entre países de forma a aferir sobre a generalização dos resultados. O presente trabalho pretende assim contribuir para esta literatura, utilizando para o efeito uma base de dados internacional que inclui um vasto leque de informação para um vasto número de países. O facto de o instrumento de recolha de dados ser idêntico em todos os países e aplicado no mesmo ano, mais concretamente 2015, facilita a comparação dos resultados obtidos minorando a existência de diferenças entre países resultantes de diferentes instrumentos de recolha ou de diferentes anos de implementação do questionário.

### 3.2 Os Dados

Os dados utilizados no presente trabalho foram retirados da informação disponibilizada publicamente pelo *International Social Survey Programme* (ISSP). A amostra aqui utilizada foi retirada do módulo *Work Orientations* deste programa para o ano de 2015 e inclui informação sobre um conjunto de variáveis e proveniente de 36 países. Para esse efeito da análise, as células com valores omissos (*missing values*) foram eliminadas, tendo a amostra total a utilizar 14437 observações divididas por 36 países. Os dados incluem um conjunto de variáveis relativamente aos inquiridos tais como o sexo, a idade, os anos de educação completa, o estado civil e se o mesmo é sindicalizado ou não. Além destas, incluem ainda algumas variáveis relativamente ao emprego tais como o facto de este pertencer ao setor público ou não, supervisionar ou não outros trabalhadores e ainda a apreciação que o indivíduo faz relativamente ao seu emprego, tais como ser um emprego gerador de um salário elevado, ser seguro, ter elevadas possibilidades de progressão na carreira, possibilitar formação para obter competências, horas de trabalho semanais,

qualidade da relação no local de trabalho entre os colegas, qualidade da relação entre as chefias e os restantes colaboradores e até que ponto o emprego interfere com a vida familiar, entre outros aspetos. É de referir ainda que os dados incluem também informação sobre o nível de satisfação que o trabalhador refere ter relativamente ao emprego, neste caso classificada numa escala ordinal que vai desde completamente insatisfeito (nível 1) até completamente satisfeito (nível 7).

### 3.3 O Modelo Econométrico

Tal como foi referido no ponto anterior, os inquiridos foram questionados sobre o seu nível de satisfação com o emprego, sendo esta a variável que se pretende explicar e aferir até que ponto é que a mesma depende da idade do trabalhador. A resposta a esta variável é dada pelos trabalhadores a questões numa escala ordinal com sete níveis, do tipo:

- 1- Completamente insatisfeito
- 2- Muito insatisfeito
- 3- Insatisfeito
- 4- Nem satisfeito nem insatisfeito
- 5- Satisfeito
- 6- Muito satisfeito
- 7- Completamente satisfeito

Sendo esta uma ordinal, a qual se pretende explicar através de uma análise de regressão, este procedimento requer a utilização de uma metodologia apropriada, tal como o modelo Probit Ordenado para este propósito considere-se que a propensão para trabalhador  $i$  se considerar num determinado nível de satisfação é determinado pelo seguinte processo aleatório:

$$y_i^* = \alpha' x_i + \varepsilon_i \quad i=1, \dots, N$$

onde

$y_i^*$  – variável latente e contínua (não observada nos dados)

$\alpha$  – vetor de parâmetros a estimar

$x_i$  – vetor de variáveis explicativas

$\varepsilon_i$  – componente aleatória iid  $N(0,1)$

Nos dados, em vez da variável  $y_i^*$ , é observado um indicador  $y_i$  que representa o nível de satisfação em que o indivíduo se incluiu. Ou seja, o que se observa é algo do tipo:

$$y_i = j \quad \text{se} \quad \mu_{j-1} < y_i^* \leq \mu_j \quad j = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7$$

Os limites  $\mu$  são parâmetros desconhecidos da partição da distribuição normal padrão em sete segmentos, os quais são estimados conjuntamente como vetor de parâmetros  $\alpha$ . O modelo pode ser estimado através do método de máxima verosimilhança, sendo a função de verosimilhança logaritmizada dada por:

$$\text{Log}L = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^7 z_{ij} \log\{\Phi(\mu_j - \alpha'x_i) - \Phi(\mu_{j-1} - \alpha'x_i)\}$$

onde

$$\begin{cases} z_{ij} = 1 & \text{se} \quad i \in j \\ z_{ij} = 0 & \text{se} \quad i \notin j \end{cases} \quad i = 1, \dots, N \quad j = 1, 2, 3, 4, 5, 7$$

### 3.4 Resultados da estimação

Na análise de regressão utilizámos como variáveis explicativas do nível de satisfação com o emprego, além da idade do trabalhador, um conjunto de variáveis sociodemográficas e um conjunto de variáveis caracterizadoras do próprio emprego, seguindo alguma literatura que indica que ambos estes tipos de variáveis influenciam, ou seja, determinam, aquele tipo de indicador (e.g., Vieira, 2019). Além destas variáveis poderem ter uma influência na satisfação a sua omissão na análise regressão poderia, nalguns casos, levar a um enviesamento dos coeficientes estimados para as variáveis (artificiais) relacionadas com a idade do trabalhador. Por exemplo, alguns autores indicam que a educação do trabalhador explica a sua satisfação com o emprego satisfação do trabalhador (Belfield e Harris, 2002; Vila e García-Mora, 2005) e parece natural que esteja correlacionado com

a idade, na medida em que a gerações mais novas tendem, em média, a ter um maior nível de educação do que a gerações anteriores. Neste caso, se a educação for omitida na regressão, os coeficientes associados á idade do trabalhador captam não somente o seu próprio efeito, mas também efeitos da variável omitida (educação). No que concerne á idade do trabalhador foram consideradas duas especificações: uma forma linear e uma forma quadrática (neste último caso de forma a aferir sobre a robustez e a generalização dos resultados apresentados por Clark *et al.* 2006).

Os resultados da estimação da forma quadrática, a qual inclui entre as variáveis explicativas da satisfação com o emprego a idade e a idade ao quadrado, encontram-se na Tabela 1. A confirmação dos resultados de Clark *et al.* (1996) requer que ambos os coeficientes sejam estatisticamente diferentes de zero, sendo, além disso, o primeiro associado à idade negativo e o segundo, associado à idade ao quadrado, positivo. Como se pode verificar pelos resultados apresentados na Tabela 1, a confirmação dos resultados de Clark *et al.* (1996) só se verifica para dois dos 36 países analisados, mais concretamente a Israel e a Noruega, onde a relação em U entre a satisfação com o emprego e idade do trabalhador se verifica. A existência de uma relação quadrática também existe para o caso do Chile, sendo que, neste caso, no entanto, os resultados seguem um comportamento em U-invertido, ou seja um resultado oposto ao de Clark *et al.* (1996). No caso do Chile o nível de satisfação é mais elevado para os trabalhadores com uma idade intermédia e menor nos trabalhadores mais novos e nos mais antigos. Finalmente, refira-se que a existência de uma relação quadrática é rejeitada também para o total da amostra, a qual inclui a totalidade dos 36 países.

Na Tabela 2 apresentam-se os resultados de uma relação linear com a idade, onde o termo idade ao quadrado foi excluído. Com exceção de Israel, Noruega e Chile onde as relações quadráticas anteriormente referidas se verificam, os resultados apontam para uma relação linear e positiva, ou seja, a satisfação com emprego tende a aumentar com a idade do trabalhador, em nove países como sejam a Austrália, Bélgica, Taiwan, República Checa, Finlândia, Geórgia, Nova Zelândia e Estados Unidos. Nos restantes 24 países analisados o coeficiente associado à idade do trabalhador não é estatisticamente diferente de zero na regressão, isto é não tem valor explicativo, a 10% de significância ou menos.

**Tabela 1.** Probit Ordenado: Determinantes da satisfação com o emprego (idade e idade ao quadrado)

Países	Idade		Idade <sup>2</sup>		
	Coefficiente	Erro Padrão	Coefficiente	Erro Padrão	
Austrália	-0,0486679	0,0349061	0,0007412	0,0003945	*
Áustria	-0,0635925	0,0417997	0,0007631	0,000505	
Bélgica	-0,0173833	0,0302773	0,0002994	0,0003566	
Chile	0,0868014	0,0331978	*** -0,0008083	0,0003955	**
China	0,0022104	0,0631093	-0,0000709	0,0007684	
Taiwan	0,0204586	0,0264667	-0,0001353	0,0003115	
Croácia	-0,0177958	0,036756	0,0001323	0,0004495	
República Checa	-0,0236271	0,0368272	0,0004086	0,0004246	
Estónia	0,0031928	0,0309573	-0,000019	0,0003609	
Finlândia	0,0485663	0,0377101	-0,0004521	0,0004344	
França	-0,0217923	0,0436971	0,0003241	0,0004962	
Geórgia	-0,0769047	0,0593190	0,0010400	0,0006544	
Alemanha	-0,0322883	0,0280996	0,0003421	0,0003344	
Hungria	-0,0275904	0,0392948	0,0004072	0,0004653	
Islândia	-0,0090027	0,0344592	0,0001492	0,0003895	
Índia	-0,0714667	0,0711362	0,0007438	0,0008306	
Israel	-0,0751636	0,0341145	** 0,0009004	0,0003769	**
Japão	-0,0218269	0,0375566	0,0002485	0,0004162	
Letónia	-0,0154006	0,0361758	0,0004016	0,0004275	
Lituânia	-0,0542004	0,0505409	0,000637	0,0005954	
México	-0,0058348	0,0498400	0,0000725	0,0006673	
Nova Zelândia	0,0816932	0,0601817	-0,0004311	0,0006686	
Noruega	-0,0576807	0,0275743	** 0,0006437	0,0003148	**
Filipinas	-0,0056922	0,0375069	0,0001432	0,0004306	
Polónia	-0,0589147	0,0495965	0,0006235	0,0005670	
Rússia	0,0184511	0,0326053	-0,0001370	0,0004002	
Repúbl. Eslovaca	0,0121178	0,0377753	-0,0000802	0,0004448	
Eslovénia	0,0076091	0,0409779	-0,0000429	0,0004826	
África do Sul	-0,0026140	0,0371197	0,0001278	0,0004568	
Espanha	0,0354999	0,0337949	-0,0004207	0,0004016	
Suriname	-0,0032148	0,0488465	0,0000657	0,0005596	
Suécia	0,0112165	0,036904	-0,0000941	0,0004064	
Suíça	-0,0061786	0,0292261	0,0002192	0,0003411	
Reino Unido	0,0258143	0,0325824	0,0004002	0,0003693	
Venezuela	-0,0683955	0,0525777	0,0009048	0,0006496	
Estados Unidos	0,0294251	0,0263963	-0,0002412	0,0003037	
Todos os Países	-0,0062114	0,0056494	0,0001263	0,0000658	*

\*\*\* Significante a 1% \*\* Significante a 5% \* Significante a 10%. Nota: As regressões incluem também variáveis explicativa como o sexo, a idade, a educação, o estado civil, a sindicalização e um vasto número variáveis relativamente ao emprego.

**Tabela 2.** Probit Ordenado: Determinantes da satisfação com o emprego (relação linear com a idade do trabalhador)

Países	Coeficiente	Erro Padrão	
Austrália	0,0155908	0,0053464	***
Áustria	-0,0016221	0,0060233	
Bélgica	0,0074616	0,0038018	**
Chile	0,0187122	0,0052677	***
China	-0,0034392	0,0096354	
Taiwan	0,0090711	0,0042674	**
Croácia	-0,0070593	0,0060982	
República Checa	0,0117736	0,0048635	**
Estónia	0,0015671	0,0045876	
Finlândia	0,0095165	0,0051388	*
França	0,0060997	0,0055177	
Geórgia	0,0150737	0,006721	**
Alemanha	-0,0038354	0,004038	
Hungria	0,0068777	0,0053628	
Islândia	0,0040225	0,0044384	
Índia	-0,0078114	0,0091791	
Israel	0,0032203	0,0047730	
Japão	0,0001465	0,0053525	
Letónia	0,0186822	0,0054285	
Lituânia	-0,0017650	0,0073887	
México	-0,0004401	0,0087655	
Nova Zelândia	0,0439353	0,0091900	***
Noruega	-0,0019431	0,0038679	
Filipinas	0,0065045	0,0054637	
Polónia	-0,0055012	0,0071505	
Rússia	0,0073119	0,0045319	
Repúbl. Eslovaca	0,0054189	0,0051349	
Eslovénia	0,0039995	0,0060537	
África do Sul	0,0077688	0,0049500	
Espanha	-0,0002236	0,0051597	
Suriname	0,0023672	0,0059344	
Suécia	0,0027122	0,0046477	
Suíça	0,0123066	0,0043411	
Reino Unido	0,0084643	0,0054161	
Venezuela	0,0050332	0,0077027	
Estados Unidos	0,0086763	0,0039431	**
Todos os Países	0,0044826	0,0008081	***

\*\*\* Significante a 1% \*\* Significante a 5% \* Significante a 10%

## CAPÍTULO IV - CONCLUSÃO

Os recursos humanos são cada vez mais valorizados e têm um papel de destaque nas organizações, uma vez que o seu desempenho irá refletir-se na produtividade e nos resultados da mesma. As pessoas são o elemento mais importante quando falamos de inovação, tendo em conta que são o único ativo de uma organização que não se consegue copiar. Como ativos, os recursos humanos precisam de estar motivados e satisfeitos para que todas as suas capacidades e todo o seu potencial sejam direcionados para atingir os objetivos da organização e concomitantemente a sua criação de valor. É fundamental, gerir pessoas de uma forma criativa e inovadora, de modo a melhorar o ambiente dentro da organização, aumentando assim a satisfação dos trabalhadores e o seu compromisso para com a empresa.

O conceito de satisfação com o emprego, de uma forma geral, é uma reação afetiva a um trabalho, que resulta da comparação dos resultados reais com as expectativas ambicionadas pelo trabalhador. Neste sentido, existem vários estudos com o objetivo de apurar que aspetos e fatores são determinantes para a satisfação dos trabalhadores.

O objetivo desta análise foi o de avaliar a satisfação com o emprego e a idade do trabalhador fazendo uma comparação entre países.

A amostra utilizada foi retirada do módulo *Work Orientations* disponibilizada pelo *International Social Survey Programme* (ISSP) e inclui informação sobre um conjunto de variáveis para o ano de 2015. O total da amostra a utilizar foram 14437 observações divididas por 36 países. Os dados incluem um conjunto de variáveis relativamente aos inquiridos tais como o sexo, a idade, a educação, o estado civil, a sindicalização e um vasto número variáveis relativamente ao emprego.

No que diz respeito à idade do trabalhador considerou-se uma forma linear e uma quadrática.

Segundo a estimação da forma quadrática, a confirmação dos resultados de Clark et al. (1996) só se verificou em dois dos 36 países, Israel e Noruega, onde existe uma relação em forma de U entre a satisfação com o emprego e a idade do trabalhador.

A relação quadrática apenas foi encontrada em mais um país, o Chile, no entanto, os resultados evidenciam a forma de U-invertido, onde o nível de satisfação é mais elevado para os trabalhadores com uma idade intermédia e menor nos trabalhadores mais novos e nos mais antigos, ou seja, um resultado oposto ao de Clark et al. (1996).

Em nove países como sejam a Austrália, Bélgica, Taiwan, República Checa, Finlândia, Geórgia, Nova Zelândia e Estados Unidos, os resultados apontam para uma relação linear e positiva, ou seja, a satisfação com emprego tende a aumentar com a idade do trabalhador. Nos restantes 24 países analisados, o coeficiente associado à idade do trabalhador não é estatisticamente diferente de zero na regressão, isto é não tem valor explicativo, a 10% de significância ou menos.

Portanto, verificou-se que nesta amostra a relação mais evidente, a existir, entre a satisfação com o emprego e a idade do trabalhador tem uma forma linearmente positiva, ou seja, a satisfação aumenta à medida que a idade do trabalhador aumenta. Contudo, a não existência de qualquer relação entre as duas variáveis corresponde ao resultado dominante no âmbito desta análise.

## REFERÊNCIAS

- Altimus, C. A., & Tersine, R. J. (1973). Chronological age and job satisfaction: The young blue collar worker. *Academy of Management Journal*, 16(1), 53–66.
- Aristovnik, A., & Jaklič, K. (2013). Job satisfaction of older workers as a factor of promoting labour market participation in the EU: The case of Slovenia. *Revija Za Socijalnu Politiku*, 20(2).
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human resource Management Practice*. London: Kogan Page Publishing.
- Arvey, R. D., Carter, G. W., & Buerkley, D. K. (1991). Job satisfaction: Dispositional and situational influences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 359-383.
- Aziri, B. (2008). *Menaxhimi i burimeve njerëzore, Satisfaksioni nga puna dhe motivimi i punëtorëve*. Gostivar: Tringa Design.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of rose stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L., & Farmer, S. J. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 206–225.
- Begley, T. M., & Czajka, J. M. (1983). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78, 552-556.
- Belfield, C., & Harris, R. (2002). How well do theories of job matching explain variation in job satisfaction across education levels? Evidence for U.K. graduates. *Applied Economics*, 34 (5), 535 – 548.
- Bernal, D., Snyder, D., & McDaniel, M. (1998). The Age and Job Satisfaction Relationship: Does Its Shape and Strenght Still Evade Us? *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*. 53B: 287-293
- Brief, A. (1998). *Attitudes in and Around Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cherrington, D. J., Condie, S. J., & England, J. L. (1979). Age work values. *Academy of Management Journal*, 22(3), 617–623.
- Clark, A. E. & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381.
- Clark, A., Oswald, A. & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cardoso, C. C. (2003). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH, Lda.

Dawis, R., & Lofquist L. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minnesota: University of Minnesota Press.

Dorman, C. e Zapf, D. (2001). Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (5), 483-504.

Ekerdt, D. J., & DeViney, S. (1993). Evidence for a Preretirement Process Among Older Male Workers. *Journal of Gerontology*, 48(2), S35–S43.

Ellickson, M., & Logsdon, K. (2002). *Determinants of job satisfaction of municipal government employees*. *Public Personnel Management*, 31(3), 343-358.

Ferreira, J., Neves, J., & Caetano, A. (2001). *Manual de psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.

Fox, M. L., Dwyer, D.J., & Ganster, D.C. (1993). Effects of stressful job demands and control on physiological and attitudinal outcomes in a hospital setting. *Academy of Management Journal*, 36, 289-318.

George, J. e Jones, G. (1999). *Understanding and managing organizational behavior*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Ginzberg, E. (1975). Work structuring man power realities. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *The quality of working life* (Vol. 1, p. ). New York: Free Press.

Glenn, N. D., Taylor, P. A., & Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189–193.

Green, T., Ross, J., & Weltz, J. (1999). Job Satisfaction and Organizational Commitment. Em C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial Psychological* (157-188). New York: John Willey & Sons.

Grint, K. (1998). Determining the indeterminacies of change leadership. *Management Decision*, 36(8), 503-508.

Heller D., Judge T., & Watson D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (7), 815-835.

Hertzberg, F. I., Mausner, B., Peterson, R. O., & Capwell, D. R. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinion*. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh.

Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 4, 209-216.

Hunt, J. S., & Saul, P. N. (1975). The relationship of age, tenure, and job satisfaction in males and females. *Academy of Management Journal*, 18, 690-702.

Iffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta - analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.

Jex, S. M., & Gudanowski, D. M. (1992). Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 509-517.

Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.

Johnes J., & Taylor J (1990). Performance indicators in higher education: Buckingham. In Chen et al. (2006). The development of an employee satisfaction model for higher education. *TQM Mag.* 18 (5), pp.484-500.

Lee, R., & Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, Salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781–791.

Kaliski, B. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*. Detroit: Thompson Gale.

Kalleberg, A. L., & Loscocco, K. A. (1983). Aging, values and rewards: Explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*, 48, 78-9.

Klenke-Hamel, K. E., & Mathieu, J. E. (1990). Role strains, tension, and job satisfaction influences on employees' propensity to leave: A multi-sample replication and extension. *Human Relations*, 43(8), 791–807.

Koustelios, A.D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers, *The International Journal of Educational Management*, 15(6/7), 354-358.

Lane, K., Esser, J., Holte, B., & Anne, M. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing*, 5(1), 16-26.

Lee, C., Ashford, S., & Bobko, P. (1990). Interactive effects of "type A" behavior and perceived control worker performance, job satisfaction and somatic complaints. *Academy of Management Journal*, 33, 870-881.

Lee, R., & Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, Salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781–791.

Lee, T. W., & Mowday, R. T., (1987). Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30, 721-743.

Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Rand McNally.

Locke, E. A., & Latham, G.P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1, 240-246.

March, J. G. & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *The Maslach Burnout Inventory*. CA: Consulting Psychologists, Palo Alto.

McGoldrick, A. E., & Cooper, C. L. (1990). Why retire early? *Prevention in Human Services*, 8(1), 219–237.

Melchior, M., Caspi, A., Milne, B., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine*, 37 (8), 1119–1129.

Morrow, P. C. & McElroy, J. C. (1987). Work commitment and job satisfaction over three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 330-346.

Muchinsky, P. M. (1978). Age and job facet satisfaction: A conceptual reconsideration. *Aging and Work*, 1, 175-179.

Miller, K. I., & Monge, P. R. (1986). Participation, satisfaction, and productivity: A meta-analytic review. *Academy of Management Journal*, 29(4), 727–753.

Mullins, J. (2005). *Management and organizational behavior*. Essex, UK: Pearson Education Limited.

Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1978) Work and extra work correlates of life and job satisfaction, *Academy of Management Journal*, Vol. 21, pp.248-264.

O'Brien, G. E., & Dowling, P. (1981). Age and Job Satisfaction. *Australian Psychologist*. 16: 49-61.

O'Driscoll, M. P., & Beehr, T. A. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 141-155.

Parsons, T. (1955). *Family Structure and Socialization of the Child*. New York: The Free Press.

Pearson, J. M. (1982). The transition into a new job: Tasks, problems, and outcomes. *Personnel Journal*, 61, 286–290.

Pina, M., Rego, A., Campos, R., & Cabral-Cardoso, C. (2003). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH

Porter, L.W, Lawler, E.E., & Hackman, J.R. (1975). *Behaviours in Organisations*, New York: McGrawHill.

Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life. Satisfaction relationship". *Human Relations Review, and Future Considerations*, 44, 287-305.

Reilly, C. (1991). Organizational Behavior. *Annual Review of Psychology*, 42, 427-458.

Ronen, S. (1978). Job satisfaction and the neglected variable of job seniority. *Human Relations*, 31, 297-308.

Rose, M. (2001). *Disparate measures in the workplace...Quantifying the overall job satisfaction*. Paper presented at the 2001 British Household Panel Survey Research Conference, 5-7 July 2001, Colchester, UK.

Saner, T., & Eyüpoglu, S. Z. (2012). The Age and Job Satisfaction Relationship in Higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, **55**: 1020-1026.

Saleh, S. D., & Otis, J. L. (1964). Age and level of job satisfaction. *Personnel Psychology*, *17*, 425-430.

Salvage, A. V., Zeilig, H., Tinker, A., & Askham, J. (2005). *Facts and misunderstandings about pension and retirement ages*. London: Institute of Gerontology, King's College.

Schermerhorn, J. (1993). *Management for Productivity*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.

Schroffel, A. (1999). How Does Clinical Supervision Affect Job Satisfaction? *The Clinical Supervisor*, *18*(2), 91-105.

Scott, K. D., & Taylor, G. S. (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, *28*, 599-612.

Shirom, A. (1989). Burn out in work organizations. *In International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 25-48).

Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Spector, P. E., Dwyer, D. J., & Jex, S. M. (1988). Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: A comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology*, *73*, 11-19.

Statt, D. (2004). *The Routledge Dictionary of Business Management*. Detroit: Routledge Publishing.

Steers, R. M., & Rhodes, S. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, *63*, 391-407.

Thomas, L. e Ganster, D. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, *80* (1), 6– 15.

Vieira, J. C. (2019). Climbing the Ladders of Job Satisfaction and Employees' Organizational Commitment: *A Semi-Nonparametric Approach*. *Institute of Labor Economics*. Bonn, Alemanha. pp. 1-50.

Vila, L., & García-Mora, B. (2005). Education and the Determinants of Job Satisfaction. *Education Economics*, *13*(4), 409-425.

Von Bonsdorff, M. E. (2009). *Intentions of early retirement and continuing to work among middle-aged and older employees*. Jyväskylä: School of Business and Economics.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.

Wang, J., & Patten, S. (2001). Perceived work stress and major depression in the Canadian employed population, 20–49 years old. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(4), 283–289.

Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging, 7*, 37-45.

Wheaton, B. (1990). Life transitions, role histories, and mental health. *American Sociological Review, 55* (2), 209–223.

White, A. T., & Spector, P. E. (1987). An investigation of age-related factors in the age-job satisfaction relationship. *Psychology and Aging, 2*, 261-265.

Wright, J. D., & Hamilton, R. F. (1978). Work satisfaction and age: Some evidence for the 'job change' hypothesis. *Social Forces, 56*, 1140-1158.

**UNIVERSIDADE DOS AÇORES**  
**Faculdade de Economia e Gestão**

Rua da Mãe de Deus  
9500-321 Ponta Delgada  
Açores, Portugal



2023

**DM**

# Satisfação com o emprego e a idade do trabalhador: Uma comparação entre países

Frederico da Costa Medeiros